

# KAMERAOVERVÅKING AV ARBEIDSTAKERE



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 631  
Leveringsfrist: 25.04.2012

Til sammen 16 450 ord

24.04.2012

# Innholdsfortegnelse

<b>INNLEDNING</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Tema og aktualitet</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Problemstilling</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Avgrensning</b>	<b>2</b>
<b>1.4 Begrepsavklaring</b>	<b>4</b>
1.4.1 Arbeidstaker	4
1.4.2 Arbeidsgiver	4
1.4.3 Kontrolltiltak	5
1.4.4 Kameraovervåking	5
1.4.5 Personvernbegrepet	8
<b>1.5 Den videre fremstilling</b>	<b>9</b>
<b><u>2 RETTSKILDEBILDET</u></b>	<b>10</b>
<b>2.1 Regelverket</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Forarbeider</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Rettspraksis, nemds- og tilsynspraksis</b>	<b>13</b>
2.3.1 Rettspraksis	13
2.3.2 Datatilsynets praksis	13
2.3.3 Personvernemndas praksis	14
<b>2.4 Juridisk litteratur</b>	<b>15</b>
<b><u>3 VILKÅR FOR Å IVERKSETTE KAMERAOVERVÅKING AV ARBEIDSTAKERE</u></b>	<b>15</b>
<b>3.1 Innledning</b>	<b>15</b>

<b>3.2</b>	<b>Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven</b>	<b>16</b>
<b>3.3</b>	<b>Grunnkrav og behandlingsgrunnlag</b>	<b>19</b>
3.3.1	Grunnkravene etter personopplysningsloven § 11 b)	20
3.3.1.1	Kravet om uttrykkelig angitt formål	20
3.3.1.2	Saklighetskravet	23
3.3.2	Samtykke som behandlingsgrunnlag	24
3.3.3	Personopplysningsloven § 8 f) som behandlingsgrunnlag	26
3.3.3.1	Kravet om berettiget interesse og nødvendighet	27
3.3.3.2	Kravet om interesseovervekt	34
3.3.4	Behandlingsgrunnlag ved sensitive opplysninger	36
<b>3.4</b>	<b>Tilleggsvilkåret ved kameraovervåking rettet mot arbeidstakere</b>	<b>38</b>
3.4.1	Særskilt behov	38
3.4.2	Begrenset krets av personer	40
<b>3.5</b>	<b>Oppsummering av vilkårene for kameraovervåking av arbeidstakere</b>	<b>42</b>
<b>3.6</b>	<b>Forbudet mot skjult overvåking</b>	<b>42</b>
<b>4</b>	<b><u>LOVLIGHET AV KAMERAOVERVÅKING AV ARBEIDSTAKERE PÅ BAKGRUNN AV ULIKE FORMÅL</u></b>	<b>44</b>
<b>4.1</b>	<b>Svinn og underslag fra ansatte</b>	<b>44</b>
<b>4.2</b>	<b>Kameraovervåking av arbeidstakere i sikkerhetsøyemed</b>	<b>47</b>
<b>4.3</b>	<b>Arbeidsgivers generelle kontrollbehov</b>	<b>53</b>
<b>5</b>	<b><u>IVARETAR LOVEN ARBEIDSTAKERS PERSONVERN PÅ EN TILFREDSSTILLENDE MÅTE?</u></b>	<b>54</b>
<b>6</b>	<b><u>AVSLUTNING</u></b>	<b>59</b>
<b>7</b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b>61</b>



## **Innledning**

### **1.1 Tema og aktualitet**

Tema for denne avhandlingen er kameraovervåking på arbeidsplassen. Problemstillinger knyttet til overvåking og kontroll av arbeidstakere generelt er stadig økende. Dette har blant annet sammenheng med at den teknologiske utviklingen i samfunnet gjør det enklere å iverksette ulike former for overvåking, samtidig som fokuset på den enkeltes personvern har blitt større.<sup>1</sup> Kameraovervåking av arbeidstakere er et av kontrolltiltakene i arbeidslivet som har blitt stadig mer utbredt de siste årene.<sup>2</sup> Det fremgår blant annet av Datatilsynets årsmelding fra 2010 at de får svært mange henvendelser knyttet til kameraovervåking på arbeidsplassen, og at det ved flere av deres tilsyn har blitt avdekt at kameraovervåkingen skjer i strid med lovverket.<sup>3</sup>

Å iverksette kameraovervåking på en arbeidsplass kan ofte være problematisk fordi dette kan komme i konflikt med arbeidstakers personverninteresser. Arbeidstaker er på denne bakgrunn gjennom omfattende regulering både i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven vernet mot inngående kameraovervåking fra arbeidsgiver. Til tross for dette viser den siste tids forvaltningspraksis at reglene ikke blir fulgt, og at kameraovervåking stadig iverksettes i strid med arbeidstakers personvern hensyn. Dette kan tyde på at det hersker uklarhet om regelverket, og hvor grensen skal trekkes mellom arbeidsgivers behov for å iverksette kameraovervåking og arbeidstakers personverninteresser. Temaet er derfor svært aktuelt og skal belyses nærmere i denne avhandlingen.

---

<sup>1</sup> Kjølaas (2010) s. 163.

<sup>2</sup> Datatilsynets årsmelding (2011) s. 57.

<sup>3</sup> Datatilsynets årsmelding (2010) s. 49.

## 1.2 Problemstilling

Kameraovervåking av arbeidstakere er et kontrolltiltak i arbeidsmiljølovens forstand.<sup>4</sup>

Hovedregelen er at arbeidsgiver bare kan iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstakere når tiltaket ”*har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren*”, jf. arbeidsmiljøloven § 9-1 (1).

Kameraovervåking er i tillegg underlagt streng regulering i personopplysningsloven kapittel VII. Sentralt i begge lover er at det må foretas en avveining av arbeidsgivers behov for å iverksette kameraovervåkingen opp mot arbeidstakers personvern hensyn. På bakgrunn av dette ønsker jeg å besvare følgende problemstilling:

Når kan arbeidsgiver lovlig iverksette kameraovervåking av arbeidstakere, og er arbeidstakers personvern hensyn ivaretatt på en tilfredsstillende måte ved dagens lovgivning?

## 1.3 Avgrensning

Kameraovervåking på en arbeidsplass kan omfatte et stort spekter av personer. Avhandlingen tar for seg problemstillinger i tilknytning til kameraovervåking rettet mot arbeidstakere. Kameraovervåking overfor tredjepersoner på en arbeidsplass, som for eksempel kunder i en forretning og gjester i en bar vil således ikke drøftes særskilt. I den grad det blir tatt opp, vil det være for å belyse avhandlingens problemstilling.

Kameraovervåking vil ofte medføre at det blir innsamlet personopplysninger om arbeidstakere. Avhandlingen retter seg mot reglene for når kameraovervåking kan *iverksettes*, og vil således avgrenses mot en nærmere redegjørelse av reglene om den senere *behandling* av personopplysninger som blir samlet inn. Det vil også avgrenses mot en behandling av arbeidsgivers mulighet til å benytte seg av såkalt overskuddsinformasjon

---

<sup>4</sup> Norendal (2009) s. 26.

som fremkommer fra overvåkingen, men som ikke er knyttet opp mot det opprinnelige formålet.

Det følger av personopplysningsloven og personopplysningsforskriften en del plikter for arbeidsgiver som overvåker, blant annet en varslingsplikt og melde- og konsesjonsplikt.<sup>5</sup> I tillegg må arbeidsgiver overholde en rekke plikter i forhold til utlevering, sikring og sletting av bildeopptak.<sup>6</sup> Med unntak av varslingsplikten, vil avhandlingen avgrenses mot en nærmere behandling av disse pliktene. Det følger også plikter for arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven ved innføring av kontrolltiltak, nærmere bestemt drøftings-, informasjons-, og evalueringsplikten etter arbeidsmiljøloven § 9-2. Avhandlingen avgrenses også mot en behandling av disse pliktene.

Det er avsagt en rekke avgjørelser i rettspraksis som tar for seg spørsmål om bevisavskjæring knyttet til ulovlig innhentede opplysninger fra kameraovervåking. Vurderingene i forhold til bevisavskjæring blir for omfattende å behandle i denne avhandlingen, og det avgrenses således mot en nærmere behandling av dette.

Kameraovervåking av arbeidstakere kan foregå på en rekke ulike måter. Avhandlingen vil begrenses seg til å ta for seg de kameraovervåkingsformer som omfattes av personopplysningslovens definisjon i § 36. Dette innebærer blant annet at kameraovervåking ved hjelp av mobile kameraer ikke vil bli drøftet.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Se personopplysningsloven § 37 jf. §§ 31, 32, 33 og § 40.

<sup>6</sup> Se personopplysningsloven § 39 og personopplysningsforskriften kapittel 8.

<sup>7</sup> Se definisjonen av kameraovervåking under punkt 1.4.4.

## 1.4 Begrepsavklaring

Avhandlingen omhandler flere personverns- og arbeidsrettslige begreper. Det er derfor nødvendig innledningsvis å utype disse nærmere.

### 1.4.1 Arbeidstaker

Avhandlingen gjelder vilkårene for å iverksette kameraovervåking av *arbeidstakere*. Det må derfor knyttes noen bemerkninger til arbeidstakerbegrepet. Arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd definerer arbeidstaker som *”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”*. Arbeidstakerbegrepet må således avgrenses mot selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid for egen regning og risiko.<sup>8</sup> Et særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren.<sup>9</sup> Arbeidstaker er normalt økonomisk avhengig som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.<sup>10</sup>

### 1.4.2 Arbeidsgiver

Normalt vil det være arbeidsgiver som treffer en beslutning av om det skal iverksettes kameraovervåking. Arbeidsgiver blir i arbeidsmiljøloven § 1-8 annet ledd definert som *”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”*. Arbeidsgiver er pålagt en rekke plikter etter arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 2-1. Det er også arbeidsgiver som kan bringe et arbeidsforhold til opphør gjennom oppsigelse eller avskjed, og som vil være ansvarlig for usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Jakhelln (2006) s. 33.

<sup>9</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 73.

<sup>10</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 73.

<sup>11</sup> Jakhelln (2006) s. 36.



### 1.4.3 Kontrolltiltak

Kameraovervåking av arbeidstakere vil være et kontrolltiltak som omfattes av arbeidsmiljøloven § 9-1 (1).<sup>12</sup> Bestemmelsen har ingen legaldefinisjon av ”kontrolltiltak”, men det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at begrepet omfatter et vidt spekter av tiltak.<sup>13</sup> Det må derfor legges til grunn at kontrolltiltak omfatter alle tiltak som skal sikre at arbeidstakerne utfører sitt arbeid slik de skal, og for øvrig opptre innenfor de rammer som gjelder for arbeidsforholdet.<sup>14</sup> Blant annet kan teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale organisatoriske forhold i bedriften danne grunnlag for å etablere kontrolltiltak overfor arbeidstakere.<sup>15</sup>

### 1.4.4 Kameraovervåking

Personopplysningsloven bruker fjernsynsovervåking som begrep. Kameraovervåking er blitt en vanligere betegnelse og benyttes også i Datatilsynets praksis. Departementet har derfor forslått å endre begrepet til kameraovervåking i personopplysningsloven.<sup>16</sup> Avhandlingen vil på bakgrunn av dette bruke kameraovervåking som begrep.

Kameraovervåking defineres i personopplysningsloven § 36 som ”*vedvarende eller regelmessig gjentatt personovervåking ved hjelp av fjernbetjent eller automatisk virkende fjernsynskamera, fotografiapparat eller lignende apparat*”.

Definisjonen er viktig da den avgjør om de særskilte reglene i personopplysningsloven kapittel VII kommer til anvendelse. Dersom kameraovervåkingen faller utenfor definisjonen, vil det kun være den generelle bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 9-1 (1)

---

<sup>12</sup> Se blant annet [www.rechtsdata.no](http://www.rechtsdata.no) Kommentar til aml. note 258.

<sup>13</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 147.

<sup>14</sup> Jakhelln (2006) s. 392.

<sup>15</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 147.

<sup>16</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt 7.3.2.

som regulere vilkårene for om overvåkingen kan iverksettes.<sup>17</sup> Det må derfor foretas en nærmere redegjørelse for innholdet av definisjonen.

Definisjonen må for det første forstås slik at formålet med kameraovervåkingen må være ”personovervåking”. Personovervåking er ment å ha samme avgrensning som definisjonen av ”personopplysning” i personopplysningsloven § 2-1 nr.1. Her defineres dette som ”opplysninger og vurderinger som kan knyttes til enkeltpersoner”. Personovervåking må således være rettet mot fysiske personer.<sup>18</sup> I forhold til avhandlingens tema er det opplysninger som kan knyttes til arbeidstaker som er det relevante. Formålet med overvåkingen vil være et viktig moment for å avgjøre om det er personovervåking. Er formålet med overvåkingen for eksempel industriell overvåking eller trafikkovervåking, er utgangspunktet at dette ikke er personovervåking selv om kameraene er plassert slik at individuelle kjennetegn i noe grad kan identifiseres.<sup>19</sup> Ved overvåking av noen trusseltyper på et industriområdet, vil imidlertid ansatte spille en sentral rolle, og overvåkingen vil derfor være personovervåking. Det er ikke et vilkår at det kun foregår personovervåking.<sup>20</sup> Det er nok at det er nærliggende og påregnelig at opptak vil komme til å omfatte fysiske personer. Dersom fysiske personer tilfeldig kommer inn i kameraets blikkfang vil det på den annen side neppe foreligge personovervåking. Ved bruk av falske kameraer eller såkalte ”dummykameraer” skjer det ingen personovervåking, og disse faller dermed utenfor definisjonen.<sup>21</sup> Departementet har imidlertid foreslått å innta slike kameraer i definisjonen.<sup>22</sup> Dette fordi den subjektive følelsen av overvåking vil være den samme dersom den som blir overvåket ikke vet at kameraet er falskt.

---

<sup>17</sup> Se kapittel 3 punkt 3.2 for en nærmere drøftelse av forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

<sup>18</sup> Johansen (2001) s. 259.

<sup>19</sup> Johansen (2001) s. 259.

<sup>20</sup> Schartum (2011) s. 196.

<sup>21</sup> Blixrud (2010) s. 148.

<sup>22</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt. 7.3.6.

For at overvåkingen skal omfattes av definisjonen i § 36 må den være ”*vedvarende eller regelmessig gjentatt*”. Begrepet må for det første ses i motsetning til opptak av enkeltstående begivenheter.<sup>23</sup> Systematisk kameraovervåking vil imidlertid omfattes selv om overvåkingen ikke skjer permanent.<sup>24</sup>

Et illustrerende eksempel fra rettspraksis som diskuterer begrepet ”*vedvarende personovervåking*” er Ølutsalgskjennelsen inntatt i Rt.2004. s 878. I denne avgjørelsen ble det konkludert med at et video-opptak på rundt 7 timer, rettet mot en bestemt ansatt på hans faste arbeidsplass, var ansett som vedvarende personovervåking. I en kjennelse fra lagmannsretten ble det uttalt at 6 redigerte opptak av en arbeidstaker på sin arbeidsplass, på til sammen 20 min, vil ligge i grenseland for det lovlige etter personregisterloven § 37 a.<sup>25</sup> Ut i fra dette kan det virke som at domstolene strekker begrepet ”*vedvarende*” nokså langt.

”*Fjernbetjent eller automatisk virkende fjernsynskamera, fotografiapparat eller lignende apparat*” innebærer i hovedsak at mobile og manuelt førte kameraer (håndholdte kameraer) faller utenfor definisjonen.<sup>26</sup> Dette for å skille ut den private bruk av videokamera.<sup>27</sup> Det er de fastmonterte kameraene det siktes til. Hemmelig spaning av en arbeidstaker med et håndholdt kamera vil derfor ikke reguleres av reglene i personopplysningsloven kapittel VII.<sup>28</sup> Flyttbare web-kameraer vil også falle utenfor definisjonen.

Definisjonen skiller ikke mellom levende bilder og fotografi. Det stilles heller ikke noe krav til at det skjer opptak. Kameraovervåking som skjer i ”*sanntid*” vil derfor også

---

<sup>23</sup> Johansen (2001) s. 259.

<sup>24</sup> Ot.prp. nr 56 (1992-1993) s. 29 som viser til Ot.prp nr 56 (1989-1990) s. 57-58.

<sup>25</sup> RG 2000 s. 664.

<sup>26</sup> Ot.prp.nr 56 (1992-1993) s. 11.

<sup>27</sup> Johansen (2001) s. 260.

<sup>28</sup> Se RG 2007 s. 855.

omfattes av definisjonen, og dermed være underlagt de særskilte reglene i personopplysningsloven kapittel VII.

#### 1.4.5 Personvernbegrepet

Personopplysningsloven og arbeidsmiljøloven legger i stor grad opp til skjønnsmessige vurderinger av motstridende interesser ved avgjørelsen av om kameraovervåking kan iverksettes. Hensynet til arbeidstakers *personvern* må veies mot arbeidsgivers behov for å iverksette overvåkingen.

Det finnes ingen eksakt definisjon av personvernsbegrepet. Interessemodellen utviklet ved Universitetet i Oslo beskriver imidlertid personvernet gjennom en kombinasjon av syv individuelle og kollektive interesser.<sup>29</sup> Det vil være de individuelle interessene som er relevante i relasjon til arbeidstakers personvern ved kameraovervåking. De relevante personverninteressene er interessen i innsyn, diskresjon, fullstendighet og privatlivets fred.<sup>30</sup>

I hensynet til privatlivets fred ligger et grunnleggende prinsipp om at alle har krav på en viss grad av privatliv også på arbeidsplassen. I forhold til kameraovervåking er det viktig å ta hensyn til at også på jobb har folk behov for en situasjon som ikke er fullstendig transparent.

Interessen i diskresjon går ut på at en arbeidstaker skal ha kontroll på formålet med kameraovervåkingen, hvilke opplysninger som samles inn om vedkommende, og hvem som skal tilgang til dem. Jo mer nærgående kameraovervåkingen er, desto større behov vil arbeidstaker ha i diskresjon.

---

<sup>29</sup> Johansen (2001) s. 23 flg.

<sup>30</sup> Johansen (2001) s. 23 flg.

Interessen i innsyn gjelder den enkeltes behov for å være orientert om hvorvidt det foregår kameraovervåking, hvordan kameraovervåkingen foregår, og hvordan personopplysningene som fremkommer fra overvåkingen behandles.

Interessen i fullstendighet gjelder arbeidstakers interesse av at de avgjørelser som blir truffet på bakgrunn av overvåkingen, blir truffet på et fullstendig og korrekt grunnlag.

Interessemodellen løser ikke hva som er personverninteressenes relevans i forhold arbeidsgivers interesser. Modellen er likevel et viktig verktøy ved at den fungerer som et hjelpemiddel for etablering av argumenter og resonnementer ved anvendelse av den enkelte lovbestemmelse.<sup>31</sup>

## 1.5 Den videre fremstilling

I kapittel 2 vil det bli redegjort for rettskildene som er benyttet i avhandlingen, og det blir pekt på rettskildemessige særtrekk som gjør seg gjeldende innenfor avhandlingens rettsområde. I kapittel 3 vil forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningslovens regulering av kameraovervåking bli drøftet. Dette vil danne grunnlaget for resten av avhandlingen. Deretter drøftes når kameraovervåking av arbeidstakere kan iverksettes på bakgrunn av de ulike vilkårene.

Formålet med kameraovervåkingen vil være sentralt ved avgjørelsen av om kameraovervåkingen er lovlig eller ikke. Det vil derfor i kapittel 4 utypes nærmere om kameraovervåking av arbeidstakere er lovlig ut i fra ulike formål som er særlig praktiske i arbeidslivet, herunder: Kameraovervåking for å motvirke svinn og underslag blant ansatte, kameraovervåking av ansatte i sikkerhetsøyemed, og kameraovervåking ut i fra arbeidsgivers generelle kontrollbehov. Dette vil i stor grad belyses gjennom en gjennomgang av praksis fra Datatilsynet og Personvernemda. I kapittel 5 vil det bli vurdert om lovgivingen ivaretar arbeidstakers personverninteresser på en tilfredsstillende måte.

---

<sup>31</sup> Schartum 2011 s. 23.

## 2 Rettskildebildet

I dette kapittelet gjøres det rede for de rettskilder som benyttes i avhandlingen, samt rettskildemessige særtrekk innenfor avhandlingens rettsområde.

### 2.1 Regelverket

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 (aml.) og lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 nr. 31 (pol.) er de to sentrale lovene som regulerer forholdet mellom kontroll, overvåking og personvern for arbeidstakere.

Arbeidstakers personvern er også vernet gjennom en rekke internasjonale avtaler som Norge er bundet av. De sentrale regelverkene er Den Europeiske menneskerettighetskonvensjon av 4. November 1950 (EMK) og EUs personverndirektiv av 24. Oktober 1995.

Personverndirektivet er en del av EØS-avtalen, noe som gjør det folkerettslig bindende for Norge. Personverndirektivet er inkorporert i norsk rett gjennom personopplysningsloven. Formålet med personverndirektivet er å skape et grunnlag for lik regulering av personvernet i alle EU/EØS-land.<sup>32</sup> Direktivet setter således grenser for hvilke regler som medlemslandene kan vedta. Imidlertid er ikke direktivet til hinder for at det utarbeides nasjonal lovgivning som gir et sterkere personvern enn det som følger av direktivet, men lovgivningen må likevel ikke være så streng at den hindrer den frie flyt av personopplysninger innen EU/EØS-området.<sup>33</sup> Personversdirektivet har ingen særskilte regler om kameraovervåking. Personopplysningslovens regler er derfor strengere enn det som er kravet etter personverndirektivet.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> NOU 2004:5 s. 409.

<sup>33</sup> NOU 2004:5 s. 409.

<sup>34</sup> Prop 47 L (2011-2012) punkt 7.2.

Den Europeiske menneskerettskonvensjonen er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven.<sup>35</sup> EMK artikkel 8 nr.1 slår fast at enhver har krav på respekt for sitt privatliv, hjem og korrespondanse. Den europeiske menneskerettsdomstolen i Strasbourg (EMD) har i flere avgjørelser kommet frem til at artikkel 8.nr. 1 også gjelder på arbeidsplassen.<sup>36</sup> Norsk rettspraksis har bygget på de samme allmenne prinsipper om privatlivets fred som konvensjonen gir uttrykk for.<sup>37</sup> Artikkel 8 nr. 1 vil således være en sentral tolkningsfaktor ved anvendelsen av personopplysningsloven, eksempelvis hvis det er tvil om hvordan vilkårene for å iverksette kameraovervåking på arbeidsplass skal forstås. Videre slås det fast i fortalet til EUs personverndirektiv at nasjonal lovgivning skal sikre privatlivets fred i arbeidsforhold i samsvar med EMK artikkel 8 nr. 1.<sup>38</sup>

## 2.2 Forarbeider

I avhandlingen benyttes forarbeidene til både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. I tillegg benyttes forarbeidene til opphevede lover som har relevans for avhandlingens tema.

Forarbeidene til personopplysningsloven som er brukt er: *Ot.prp. nr. 92 (1998-1999)* og *NOU 1997:19 Et bedre personvern*. Det er særlig kapittelet om kameraovervåking som er relevant i besvarelsen, men også andre deler av forarbeidene er viktig da flere av lovens generelle bestemmelser også vil gjelde for kameraovervåking.

Før personopplysningsloven trådte i kraft fantes det en rekke bestemmelser i lovgivningen som direkte eller indirekte regulerte kameraovervåking.<sup>39</sup> Adgangen til kameraovervåking

---

<sup>35</sup> Lov av 21. mai 1999 nr 30 om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett.

<sup>36</sup> Niemitz vs. Germany, Halford vs. United Kingdom og Copeland vs. United Kingdom.

<sup>37</sup> NOU 2004:5 s. 408.

<sup>38</sup> NOU 2004:5 s. 408.

<sup>39</sup> NOU 1997:19. Punkt 14.2.1.

ble regulert gjennom personregisterloven §§ 37 a og 37 b.<sup>40</sup> I tillegg regulerte straffeloven § 390 b skjult kameraovervåking på arbeidsplass. Personopplysningsloven er i stor grad en videreføring av tidligere rett, og forarbeidene til disse bestemmelsene er derfor relevante. Det blir fra personopplysningslovens forarbeider ved flere anledninger henvist til disse bestemmelsenes forarbeider. Forarbeidene som er benyttet er: *Ot.prp.nr 56 ( 1992-1993) Om lov om endringer i lov 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre m m (fjernsynsovervåking)* og *Ot.prp. nr. 56 (1989-1990)* i tilknytning til straffeloven § 390 b.

Det har på bakgrunn av departementet ønske pågått en *etterkontroll* av personopplysningsloven.<sup>41</sup> Arbeidet har ikke rettskildemessig vekt, da den ikke har vært gjenstand for politisk behandling, men er en kilde til informasjon om hvordan loven fungerer i praksis. Utredningene det blir vist til i avhandlingen er: *Rapport 2006: Utredning og behov for endringer i personopplysningsloven* og Personvernkommisjonens innstilling, *NOU 2009:1 Individ og integritet*. I sistnevnte utredning er det et eget kapittel som drøfter personvern i arbeidslivet som er særlig relevant.

Justisdepartementet la 16.desember 2011 fram et forslag til endring i personopplysningsloven, *prop. 47 L (2011-2012)* som er relevant for avhandlingen. Forslaget inneholder blant annet en modernisering og revisjon av reglene om kameraovervåking. Endringsforslagene i bestemmelsene som er relevante for avhandlingen innebærer i stor grad kun en kodifisering av Datatilsynets praksis, og er ikke ment som noen endring av rettsstilstanden. Forarbeidene er derfor egnet til å belyse personopplysningslovens tilsvarende bestemmelser.<sup>42</sup> ( Endringsforslaget trådte i kraft 20. april, kun dager før innlevering av avhandlingen. Jeg har derfor naturlig nok forankret drøftingen i de gamle bestemmelsene.)

---

<sup>40</sup> Personregisterloven av 9. juni 1978 nr 48.

<sup>41</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 100.

<sup>42</sup> Endringsforlaget trådte i kraft 20. april.



Forarbeidene til arbeidsmiljøloven som er relevante er: *Ot.prp.nr 49 (2004-2005)* og *NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. En av nyskapningene i loven var kapittel 9 om kontrolltiltak i virksomhet. Forarbeidene gir et innblikk i ulike hensyn som gjør seg gjeldende dersom det skal iverksettes kontrolltiltak i virksomhet, i tillegg til at den har uttalelser om forholdet til personopplysningsloven som er av relevans.

## 2.3 Rettspraksis, nemds- og tilsynspraksis

### 2.3.1 Rettspraksis

Det finnes så vidt jeg kan se ingen rettspraksis som direkte har tatt for seg vilkårene for når arbeidsgiver lovlig kan iverksette kameraovervåking av sine ansatte, og avhandlingen bærer derfor preg av lite henvisninger til rettspraksis. De fleste avgjørelsene som omhandler kameraovervåking gjelder spørsmål om bevisavskjæring av opptak gjort med skjult overvåking i avskjeds- oppsigelses eller straffesaker. Det vil først og fremst være uttalelsene i disse avgjørelsene i forbindelse med vurderingen av om kontrolltiltaket er ulovlig eller utilbørlig, som vil være relevant for avhandlingens problemstilling.

### 2.3.2 Datatilsynets praksis

Datatilsynet er et uavhengig forvaltningsorgan som administrativt er underlagt Kongen og departementet. Hjemmelen for Datatilsynets organisering og oppgaver fremgår av pol. § 42. Tilsynets hovedoppgave er å gjennom saksbehandling og tilsyn kontrollere at lover og forskrifter blir fulgt. Hvorvidt forvaltningspraksis har vekt som *rettskilde* er avhengig av hvor utbredt, fast og varig slik praksis er, i tillegg til om vedkommende praksis skriver seg fra organer som anses for å ha særlig kyndighet på vedkommende rettsområde.<sup>43</sup> Både i personopplysningsloven og forarbeidene fremheves Datatilsynets rolle som en viktig aktør

---

<sup>43</sup> Eckhoff (2001) s. 233.

for å utfylle de skjønnsmessige bestemmelsene som avhandlingen tar opp.<sup>44</sup> Høyesterett har vist til Datatilsynets vurderinger i Rt. 2002 s.1500 og Rt. 2005 s.518. At både lovgiver og Høyesterett legger vekt på Datatilsynets uttalelser om enkeltvedtak styrker dens vekt som rettskilde. Det vil bli vist til kontrollrapporter fra Datatilsynet for å belyse avhandlingens problemstilling. Disse rapportene er ikke publisert, og jeg har derfor måttet søke Datatilsynets arkiv om innsyn i kontrollrapporter av relevans for avhandlingen. Uavhengig av dens rettskildemessige vekt, vil slik praksis gi et godt innblikk i hvordan reglene praktiseres av et organ som har stor faglig kompetanse på personvernrettens område.

I tillegg til å avgjøre konkrete saker utgir Datatilsynet generelle veiledninger. Slike generelle uttalelser har mindre rettskildemessig vekt enn konkrete avgjørelser, men er en viktig kilde til informasjon om hva tilsynet generelt legger vekt på. Tilsynet har blant annet utgitt en praktisk veileder som tar sikte på å klargjør når det er lov å overvåke med kamera, som blir benyttet i avhandlingen.<sup>45</sup> Det er også utgitt en artikkel på deres hjemmeside som omhandler når det kan iverksettes overvåking på arbeidsplass som er brukt som kilde i avhandlingen.<sup>46</sup>

### 2.3.3 Personvernemdas praksis

Det blir i avhandlingen vist til avgjørelser fra Personvernemda. Personvernemdas avgjørelser er lettere tilgjengelig enn kontrollrapportene fra Datatilsynet, da de publiseres på Personvernemdas hjemmesider.<sup>47</sup> Personvernemda behandler og avgjør klager på vedtak Datatilsynet fatter i medhold av personopplysningsloven og enkelte andre lover.

---

<sup>44</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 86 flg. og s. 109. Se også Prop. 47 L (2011-2012) punkt.7.5.4.

<sup>45</sup> [http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/kamoverv.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/kamoverv.pdf) ”Kameraovervåking- hva er lov ?”.

<sup>46</sup> <http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Kameraovervaking-pa-arbeidsplassen/> “Kameraovervåking på arbeidsplassen”.

<sup>47</sup> [www.personvernemda.no](http://www.personvernemda.no)

Nemda er opprettet med hjemmel i pol. § 43 og er i likhet med Datatilsynet et uavhengig forvaltningsorgan som er administrert underordnet Kongen og departementet.<sup>48</sup>

Avgjørelsene fra nemda kan klages inn for domstolene, men dette har hittil ikke skjedd.<sup>49</sup> I praksis vil derfor Personvernemda være siste instans for sakene som avgjøres der, og nemdas tolkninger av personopplysningsloven vil derfor ha stor betydning for praktiseringen av personopplysningsloven. Den rettskildemessige vekten av personvernemdas avgjørelser vil på bakgrunn av dette, sammenholdt med det overnevnte faktum om at det finnes lite rettspraksis på rettsområdet, ha større rettskildemessig vekt enn hva som normalt tillegges nemdspraksis som oftere bringes inn for domstolene.

## 2.4 Juridisk litteratur

Det blir i avhandlingen vist til mye juridisk litteratur. Juridisk litteratur har tradisjonelt sett liten rettskildemessig vekt, men på bakgrunn av at personopplysningsloven er bransjenøytral, fremgår det lite der som direkte omhandler kameraovervåking på arbeidsplass. Sammenholdes dette med den sparsommelige rettspraksis på området vil betraktninger foretatt i litteraturen ha stor betydning som informasjonskilde for å besvare avhandlingens problemstilling.

## 3 Vilkår for å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere

### 3.1 Innledning

For å besvare avhandlingens problemstilling er det hensiktsmessig først å drøfte forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningslovens regulering av kameraovervåking. Med dette som bakgrunn vil de ulike vilkår for når kameraovervåking av arbeidstakere kan iverksettes bli drøftet nærmere.

---

<sup>48</sup> § 43 første ledd annet punktum.

<sup>49</sup> Bekreftet i samtale med Personvernemdas sekretariat.

### 3.2 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven

Rettstilstanden vedrørende kameraovervåking av arbeidstakere kan fremstå noe uklar i og med at reguleringen av kameraovervåking på arbeidsplassen er to-sporet. Dette skal utypes nærmere i dette punkt, og vil danne grunnlaget for den videre drøftelsen i avhandlingen.

Hovedregelen om igangsetting av kontrolltiltak følger av aml. § 9-1 (1) som setter som vilkår at kontrolltiltaket må ha ”*saklig grunn i virksomhetens forhold*”, og at kontrolltiltaket ikke må ”*innebære en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren*”. Bestemmelsen er i det vesentlige en kodifisering av gjeldende ulovfestet rett slik den er utviklet gjennom rettspraksis og tariffavtaler.<sup>50</sup> Det er alminnelig antatt i juridisk teori at kameraovervåking vil være et kontrolltiltak som omfattes av disse reglene.<sup>51</sup>

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremgår det at adgangen til kontroll av arbeidstakere i visse tilfeller vil være regulert i andre lover, som for eksempel kameraovervåking som reguleres særskilt i personopplysningsloven kapittel VII.<sup>52</sup> Det uttales videre at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven i slike tilfeller dels vil bli supplert og dels vil bli begrenset av slike særregler. Departementet vurderte hvorvidt dette skulle presiseres uttrykkelig i arbeidsmiljøloven, men var av den oppfatning at slike særskilte lovhjemler i konflikttilfeller regulært vil ha forrang i forhold til aml. § 9-1, som er en generell generalklausul, og at en presisering derfor ikke ville være nødvendig. Dette betyr at saklighets- og forholdsmessighetsvilkåret i aml. § 9-1 (1) vil bli supplert av spesialbestemmelsene i personopplysningsloven kapittel VII.

For andre kontrolltiltak på arbeidsplassen, som for eksempel GPS- styring, tidsregistrering og telefonavlytting vil adgangen til å *iverksette* kontrolltiltak kun reguleres av aml § 9-1

---

<sup>50</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 143.

<sup>51</sup> Se blant annet [www.rettsdata.no](http://www.rettsdata.no) Kommentar til aml. note 258.

<sup>52</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 144.

(1). Personopplysningsloven på sin side regulerer når det er lovlig å *behandle* personopplysninger om arbeidstakere som fremkommer fra kontrolltiltaket. Dette fremgår av henvisningen til personopplysningsloven fra aml. § 9-1 (2). Etter personopplysningsloven må alle grunnkravene som følger av pol. § 11 være oppfylt, i tillegg til at det må foreligge et lovlig behandlingsgrunnlag etter pol. § 8, og eventuelt også pol. § 9 dersom det er tale om behandling av sensitive personopplysninger.<sup>53</sup>

Det blir fra pol. § 37 i kapittel VII om kameraovervåking vist til de generelle bestemmelsene i pol. §§ 11, 8 og 9. Når bestemmelsene skal anvendes på kameraovervåking skal de imidlertid også leses som materielle skranker for iverksetting. I forarbeidene til personopplysningsloven uttales det i den forbindelse at *”hvorvidt det vil være adgang til å igangsette overvåking [...], vil måtte bedømmes ut fra en totalvurdering i henhold til lovens generelle saklighetskrav jf. § 11 i lovforslaget og de grunnleggende vilkår som loven oppstiller for å behandle personopplysninger i § 8”*.<sup>54</sup>

Regulering av kameraovervåking av arbeidstakere skiller seg i så måte ut fra denne tradisjonelle todelingen mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven som nevnt ovenfor, ved at det kan synes som personopplysningsloven kapittel VII også regulerer når kameraovervåking vil være tillatt. Spørsmålet som da oppstår er hvordan disse reglene skal praktiseres i forhold til vilkårene i aml. § 9-1 (1) som er av nyere dato.

Det finnes ingen rettspraksis som direkte har vurdert spørsmålet om når kameraovervåking lovlig kan iverksettes. Den praksisen som finnes gjelder i hovedsak spørsmålet om bevisavskjæring av skjult kameraovervåking, og går ikke nærmere inn på de ulike vilkårene i arbeidsmiljøloven eller personopplysningsloven kapittel VII. Det foreligger imidlertid noe praksis fra Datatilsynet og Personvernemnda om lovligheten av kameraovervåking på arbeidsplassen. Flere av sakene er avsagt etter innføringen av kapittel 9 i

---

<sup>53</sup> Se punkt 3.3.4 om sensitive personopplysninger.

<sup>54</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 69.

arbeidsmiljøloven. Vurderingen som blir foretatt i disse sakene forankres likevel i personopplysningsloven kapittel VII. Den eneste bestemmelsen i arbeidsmiljøloven som uttrykkelig blir brukt er saksbehandlingsbestemmelsen i § 9-2 som regulerer en drøftings-, informasjons-, og evalueringsplikt for arbeidsgiver dersom det iverksettes kontrolltiltak i virksomheten.

I samtale med Arbeidstilsynet og Datatilsynet blir det bekreftet at kameraovervåking av arbeidstakere i teorien omfattes av arbeidsmiljøloven, men at vurderingen primært skjer etter spesialbestemmelsene i personopplysningsloven kapittel VII.<sup>55</sup> Dette kan etter min mening ha sammenheng med at vilkårene for kameraovervåking har vært lovregulert siden 11. juni 1993 da det ble vedtatt et eget kapittel om fjernsynsovervåking i personregisterloven, nå videreført i personopplysningsloven kapittel VII.<sup>56</sup>

Arbeidsmiljølovens generelle regler om kontrolltiltak er av nyere dato (11. Juni 2005). I tillegg har ikke Datatilsynet og Personvernemda hatt noen tradisjon for å anvende arbeidsmiljøloven. I hovedsak anvender Datatilsynet og Personvernemda personopplysningsloven.

På bakgrunn av det overnevnte vil det etter min mening være riktig å forankre den videre drøftelsen i personopplysningsloven kapittel VII, som er *lex specialis* i forhold til aml. § 9-1 (1). Det vil derfor ikke bli gitt en systematisk gjennomgang av saklighets- og forholdsmessighetsvilkåret som følger av aml. § 9-1 (1).

Imidlertid vil forarbeidene til arbeidsmiljøloven være til hjelp med å belyse innholdet av vilkårene som oppstilles i personopplysningsloven. Aml. § 9-1 (1) inneholder mye av de samme elementene som vilkårene oppstilt i personopplysningsloven kapittel VII. Særlig vil pol. § 8 bokstav f) , som pol. § 37 viser til, være nokså samsvarende med saklighets- og forholdsmessighetskravet i aml. § 9-1 (1). Det fremgår av pol. § 8 bokstav f) at

---

<sup>55</sup> Mari Hersoug Nedberg, seniorrådgiver Datatilsynet og Arbeidstilsynets svartjeneste.

<sup>56</sup> Personregisterloven kap. 9 a.

arbeidsgiver bare kan iverksette kameraovervåking på arbeidsplass dersom dette er nødvendig for å ivareta en ” berettiget interesse, og at hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen.” I arbeidsmiljølovens forarbeider blir det uttalt at:

*” Kravet om saklig grunn vil normalt føre til at personopplysningslovens vilkår om berettiget interesse vil være oppfylt, mens vilkåret om forholdsmessighet/proporsjonalitet i alminnelighet vil innebære at kravet om at hensynet til arbeidstakerens personvern ikke må overstige arbeidsgivers berettigede interesse, ikke vil være krenket.”* <sup>57</sup>

Personopplysningslovens regler (med unntak av vilkåret i pol. § 38) er ikke rettet spesielt inn mot arbeidslivet. Det finnes på den bakgrunn lite i forarbeidene til reglene i personopplysningsloven som direkte tar for seg kameraovervåking av arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven er på den annen side avgrenset til arbeidslivet, og forarbeidene inneholder derfor presiseringer som gjør seg særlig gjeldende for dette rettsområdet. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven vil på denne bakgrunn også ha relevans ved anvendelse av personopplysningslovens regler på arbeidsrettens område.

Med dette som rettslig utgangspunkt vil de ulike vilkårene som oppstilles i personopplysningsloven kapittel VII drøftes nærmere i lys av avhandlingens problemstilling.

### 3.3 Grunnkrav og behandlingsgrunnlag

Personopplysningsloven § 37 regulerer de alminnelige vilkår for kameraovervåking, og er den sentrale bestemmelsen om hvilke regler som vil komme til anvendelse ved vurdering av om kameraovervåking kan iverksettes på arbeidsplassen. Overskriften til bestemmelsen er ”virkeområde”. Det blir under punkt 7.4 i prop. 47 L ( 2011-2012) forslått å endre overskriften til ”alminnelige vilkår for kameraovervåking”. Dette ville etter departementets

---

<sup>57</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 146.

syn bedre vise hva bestemmelsen gjelder, samt markere forholdet til tilleggsvilkår og spesialregler i pol. § 38-41. Bestemmelsen er i stor grad en henvisningsparagraf som regulerer forholdet til resten av personopplysningsloven. Av pol. § 37 første ledd annet punktum fremgår det at pol. §§ 8, 9, 11, 31 og 32 gjelder for all kameraovervåking. Det er særlig §§ 11 a), 11 b) og §§ 8 og 9 som er de sentrale bestemmelsene som regulerer når kameraovervåking kan iverksettes. De resterende grunnvilkårene (bokstav c og e) retter seg hovedsakelig mot den senere behandling av de innsamlede personopplysninger, og vil som vist til i avgrensingen ikke bli drøftet nærmere i avhandlingen.

Dette innebærer at den behandlingsansvarlige (her arbeidsgiver) må oppfylle de generelle grunnkravene som fremgår av pol. § 11, og at det i tillegg må foreligge gyldig behandlingsgrunnlag, jf. pol. §§ 8 og 9 dersom kameraovervåking skal iverksettes. Som nevnt over er ikke disse bestemmelsene tilpasset arbeidslivet. De er heller ikke tilpasset kameraovervåking. Utfordringen blir dermed å anvende de generelle behandlingsreglene som materielle regler for når kameraovervåking lovlig kan iverksettes overfor arbeidstaker.

### 3.3.1 Grunnkravene etter personopplysningsloven § 11 b)

Av pol. § 11 første ledd bokstav b) følger to vilkår som må være oppfylt dersom kameraovervåking lovlig skal kunne iverksettes. Formålet med overvåkingen må for det første være *uttrykkelig angitt*, og for det andre skal formålet være *saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet*.

#### 3.3.1.1 Kravet om uttrykkelig angitt formål

Formålet kan etter ordlyden ikke være for vagt eller vidt angitt.<sup>58</sup> Det må være tilstrekkelig konkret og avgrenset slik at det skaper åpenhet og klarhet om hva kameraovervåkingen skal tjene til.<sup>59</sup> For eksempel uttaler departementet i Ot.prp.nr 92 (1998-1999) at generelle og

---

<sup>58</sup> Johansen (2001) s. 115 og 116.

<sup>59</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 114.



vage beskrivelser som ”administrative oppgaver” eller ”kommersiell bruk” ikke vil være tilstrekkelig presise.<sup>60</sup> Videre fremgår det at ”[j]o større fare behandlingen kan medføre for personvernet, desto viktigere er det at formålet er presist definert slik at den registrerte kan gjøre sine rettigheter gjeldende”.<sup>61</sup> Ut i fra dette kan det synes som at det må stilles strengere krav til formålsangivelsen jo mer inngripende kameraovervåkingen er ovenfor de ansattes personvern.

Datatilsynet og Personvernemnda foretar drøftelsen av om lovens øvrige vilkår for å iverksette kameraovervåking foreligger på bakgrunn av formålet. Det er derfor viktig at formålet er tilstrekkelig presisert. Eksempelvis uttaler Datatilsynet i en kontrollrapport at: ”Datatilsynet mener at formålet er tilstrekkelig kartlagt til å kunne ta stilling til relevans og rimelighet”.<sup>62</sup> Dersom arbeidsgiver for eksempel har oppgitt at formålet med kameraovervåkingen er å forhindre tyveri, vil det være uklart om det er tale om tyveri fra utenforstående, tyveri blant de ansatte eller begge deler. Dette må presiseres dersom Datatilsynet skal kunne vurdere om et overvåkningskamera som er rettet mot områder der det primært er de ansatte som ferdes, er lovlig. Om formålet med kameraovervåkingen er å forhindre tyveri fra utenforstående, vil overvåking av dette området neppe være egnet til å oppnå formålet og derfor være i strid med loven. Datatilsynet kan, dersom formålet er for vagt angitt, konkludere med at arbeidsgiver ikke oppfyller de ytterligere vilkårene som følger av loven.<sup>63</sup> En arbeidsgiver vil på denne bakgrunn også ha interesse i å formulere seg presist om formålet med kameraovervåkingen.

---

<sup>60</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 114.

<sup>61</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 114.

<sup>62</sup> DT 10/01006.

<sup>63</sup> Johansen (2001) s. 116.

Av notoritetshensyn bør formålet nedtegnes skriftlig. I en kontrollrapport fra Datatilsynet som vurderte lovligheten av iverksatt kameraovervåking, blir det uttalt at formålet sjelden kan være ”uttrykkelig angitt” etter § 11 første ledd b), uten også å være skrevet ned.<sup>64</sup>

Grunnkravet om ”uttrykkelig angitt formål” må ses i sammenheng med pol. § 11 første ledd bokstav c) der det følger at opplysninger som hovedregel ikke senere kan benyttes til andre formål som er uforenelige med det opprinnelige formålet.<sup>65</sup> Dersom formålet med kameraovervåkingen er å ivareta de ansattes sikkerhet mot trusler utenfra, vil det ikke være i tråd med formålet å benytte opplysningene som har fremkommet for å påvise at det foregår underslag blant de ansatte. Den uttrykkelig formålsangivelsen stiller på denne måten i tillegg opp rammene for senere bruk av opplysninger som fremkommer fra overvåkingen.

Vilkåret ivaretar videre et viktig hensyn da det ”tvinger” en arbeidsgiver til å tenke igjennom og konkretisere hva som er hensikten med kameraovervåkingen. Bevisstgjøring av dette behovet kan bidra til å forhindre en vilkårlig bruk av kameraovervåking. Videre vil bestemmelsen ivareta den overvåkede arbeidstakers interesser ved at arbeidstaker kan kontrollere at kameraovervåkingen ikke misbrukes av arbeidsgiver for å oppnå andre formål enn det oppgitte. Dersom arbeidsgiver for eksempel har oppgitt at formålet med kameraovervåkingen er å beskytte de ansatte mot trusler utenfra som ran eller lignende, vil arbeidstaker i mange tilfeller være bevisst på at plasseringen av et kamera på bakrommet vil være lite hensiktsmessig vurdert opp mot formålet.

Det stilles etter dette et strengt krav om formålsangivelse for arbeidsgiver dersom det skal iverksettes kameraovervåking på arbeidsplassen. Er formålsangivelsen for vag, vil den være i strid med loven, og konsekvensen kan bli at kameraovervåkingen ikke kan iverksettes eller må opphøre.

---

<sup>64</sup> DT 10/01006.

<sup>65</sup> Johansen (2001) s. 116.

I Rapport 2006: Utredning og behov for endringer i personopplysningsloven<sup>66</sup> blir plasseringen av vilkåret om formålsangivelse i § 11 bokstav b) omtalt som uheldig ved at man kan få inntrykk av at vilkårene som oppstilles i pol. § 11 bokstav a), jf. §§ 8 og 9 om lovlig behandlingsgrunnlag skal drøftes først. Det er som vist til over *formålet* som danner grunnlaget for avgjørelsen av om overvåkingen oppfyller lovens øvrige vilkår, og jeg er derfor enig i kritikken som fremgår av rapporten. Lovteknisk hadde det vært mer heldig dersom dette grunnkravet ble flyttet til § 11 bokstav a).

### 3.3.1.2 Saklighetskravet

Av pol. § 11 første ledd bokstav b) fremgår det at formålet må være *”saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet”*. Dette vilkåret er langt på vei en videreføring av personregisterloven § 37 a første punktum som lød:<sup>67</sup>

*”Fjernsynsovervåking og billedopptak i forbindelse med slik overvåking er bare tillatt dersom det er saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det organ eller foretak som foretar overvåkingen.”*

Det følger således et *relevanskrav* av dette vilkåret.<sup>68</sup> Dette innebærer at kameraovervåking som i seg selv kan være saklig, men som ikke kan forankres i virksomhetens behov ikke kan iverksettes. En arbeidsgiver kan derfor ikke iverksette kameraovervåking av arbeidstakere med et hvilken som helst formål. Selv om dette er uttrykkelig angitt, må det ha en sammenheng med arbeidsgivers virksomhet.<sup>69</sup> For eksempel må det for banker anses saklig begrunnet at det gjøres opptak i ekspedisjonslokalet for å forhindre eller oppklare bankran, men ikke at banken gjør opptak av politiske møter som skjer utenfor bankens

---

<sup>66</sup> På side 176.

<sup>67</sup> Johansen (2001) s. 265.

<sup>68</sup> Ot.prp.nr 56 (1992-1993) punkt 4.3.3 s. 16 flg.

<sup>69</sup> NOU 1997:19 s. 137.

lokaler.<sup>70</sup> Et annet eksempel som kan illustrere dette, er tilfeller hvor arbeidsgiver driver en virksomhet der arbeidstakere håndterer farlige maskiner. Kameraovervåking for å ivareta arbeidstakernes sikkerhetshensyn vil normalt være saklig forankret i virksomheten. Dersom formålet med kameraovervåkingen derimot er at arbeidsgiver på bakgrunn av at han misliker en ansatt ønsker å finne grunner til å få vedkommende oppsagt eller avskjediget, vil kameraovervåkingen ikke være saklig begrunnet i arbeidsgivers virksomhet.

Saklighetskravet anses oppfylt ved at reglene om behandlingsgrunnlag i pol. §§ 8 og 9 etterleves.<sup>71</sup> Herunder vilkåret om at overvåkingen er nødvendig for å ivareta en berettiget interesse, jf. pol. § 8 bokstav f). Det nærmere innhold av saklighetskravet vil dermed drøftes i tilknytning til dette vilkår. Dette stemmer også med vurderingene som blir foretatt i nemds- og tilsynspraksis, der saklighetsvilkårene i de to bestemmelsene langt på vei vurderes samlet. Videre gir dette mening da det, som vist til i kapittel 3 punkt 3.2, fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at saklighets- og forholdsmessighetskravet inneholder mye av de samme elementene som pol. § 8 bokstav f).<sup>72</sup>

### 3.3.2 Samtykke som behandlingsgrunnlag

Etter pol. § 11 første ledd bokstav a) må det i tillegg til at de øvrige grunnvilkårene er oppfylt foreligge et gyldig behandlingsgrunnlag etter pol. § 8, og eventuelt pol. § 9 ved sensitive personopplysninger<sup>73</sup>, dersom kameraovervåking skal iverksettes.

Utgangspunktet etter pol. § 8 er at det må foreligge samtykke fra den som blir overvåket. Dette har sin bakgrunn i tanken om at den enkelte eier informasjon om seg selv.<sup>74</sup> Personopplysningsloven oppstiller krav om at samtykke er en frivillig, uttrykkelig og

---

<sup>70</sup> Ot.prp. nr. 56 (1992-1993) punkt 4.3.3 s. 18.

<sup>71</sup> Johansen (2001) s. 265.

<sup>72</sup> Ot.prp. nr 49 (2004-2005) s. 146.

<sup>73</sup> Se punkt 3.3.4.

<sup>74</sup> Lauridsen (2004) s. 263.

informert erklæring, jf. pol. § 2 nr. 7. På grunn av balanseforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver vil samtykke være lite anvendelig som behandlingsgrunnlag ved kameraovervåking av ansatte. Arbeidsgiver vil i kraft av sin styringsrett alltid ha mulighet til å knytte avgivelse eller unnlatelse av samtykke til ulike sanksjoner eller belønninger for arbeidstaker, for eksempel ansettelse, karriereutvikling eller lønn.<sup>75</sup> Det vil derfor for en arbeidstaker ofte være nærliggende å tro at en unnlatelse av å gi samtykke til kameraovervåking kan få konsekvenser for vedkommende senere.

Praksis fra Datatilsynet og Personvernemnda viser at de i større grad beveger seg fra bort fra det individuelle samtykke, og tar i bruk personopplysningslovens øvrige muligheter for behandlingsgrunnlag i arbeidslivet.<sup>76</sup> Dette samsvarer med aml. § 9-1 (1). Samtykke gjennom individuell eller kollektiv avtale har tradisjonelt sett blitt ansett som et selvstendig rettslig grunnlag for å iverksette kontrolltiltak.<sup>77</sup> I forarbeidene til aml. § 9-1 (1) fremgår det imidlertid at saklighets- og forholdsmessighetsvilkåret ikke kan settes til side av partene gjennom samtykke, arbeidsavtale eller tariffavtale.<sup>78</sup> Dette vil også være i tråd med ufravikelighetsvilkåret i aml. § 1-9. Samtykke fra berørte arbeidstakere kan imidlertid få betydning som et moment i en konkret interesseavveining etter det alternative behandlingsgrunnlaget i pol. § 8 bokstav f).<sup>79</sup>

Dette betyr at samtykke ikke vil være et selvstendig rettslig grunnlag for å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere.

---

<sup>75</sup> Due Lund (2011) s. 352.

<sup>76</sup> Lauridsen (2004) s. 263.

<sup>77</sup> NOU 2004:5 s. 413.

<sup>78</sup> NOU 2004:5 s. 432 og s. 433, Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 144.

<sup>79</sup> Blixrud (2010) s. 149 og PVN 2004/09 .

### 3.3.3 Personopplysningsloven § 8 f) som behandlingsgrunnlag

For at kameraovervåkingen skal være lovlig, må minst et av de øvrige vilkårene i pol. § 8 bokstavene a) til f) være oppfylt. Felles for disse vilkårene er at det foreligger et *nødvendighetskrav*. Innholdet i nødvendighetskravet kan variere avhengig av hvilken bokstav det knyttes opp mot. For kameraovervåking vil dette normalt være lovens § 8 bokstav f)<sup>80</sup> der det følger at kameraovervåkingen må være nødvendig for :

*” at den behandlingsansvarlige eller tredjepersoner som opplysningene utleveres til kan vareta en berettiget interesse, og hensynet til den registrertes personvern ikke overstiger denne interessen ”.*

Vilkåret for å anse kameraovervåkingen som *nødvendig* er her meget bredt beskrevet, jf. *berettiget interesse*.<sup>81</sup> Dette er imidlertid ikke nok. Det stilles også et krav om *interesseovervekt*. Det er altså ikke tilstrekkelig at kameraovervåkingen er nødvendig. I tillegg skal nødvendighetsgrunnen være viktigere enn hensynet til de berørtes (her de ansattes) personvern.<sup>82</sup> Dersom kameraovervåkingen ikke oppfyller vilkårene i pol. § 8 bokstav f) vil den mangle gyldig behandlingsgrunnlag og ikke være lovlig.

I lys av avhandlingens problemstilling skal det i det følgende drøftes nærmere hva som ligger i vilkårene om nødvendighet og berettiget interesse. I tillegg vil interesseavveiningen bli belyst særskilt. Alle disse vilkårene må drøftes for å avgjøre om kameraovervåking av arbeidstakere er rettmessig.<sup>83</sup> Det må imidlertid påpekes at disse vilkårene henger sammen, og at Datatilsynet og Personvernemda i sine konkrete vurderinger langt på vei vurderer disse vilkårene samlet. Momentene i nødvendighetsvurderingen vil for eksempel få stor betydning for hva som blir utfallet i en konkret interesseavveining. For fullstendighetens

---

<sup>80</sup> Johansen (2001) s. 263 og Blixrud (2010) s. 149.

<sup>81</sup> Schartum (2011) s. 166.

<sup>82</sup> Schartum (2011) s. 166.

<sup>83</sup> Jørstad (2004) s. 54.

skyld er det imidlertid hensiktsmessig i denne gjennomgangen å drøfte hvert enkelt vilkår for seg.

### 3.3.3.1 Kravet om berettiget interesse og nødvendighet

For at kameraovervåking skal kunne iverksettes stilles det etter pol. § 8 bokstav f) krav om at overvåkingen er *nødvendig* for å ivareta en *berettiget interesse*. Vurderingen blir dermed todelt. Det må for det første vurderes om arbeidsgiver kan vise til en berettiget interesse for å iverksette kameraovervåkingen. Deretter må det vurderes om kameraovervåkingen er *nødvendig* for at arbeidsgiver skal oppnå denne interessen.

Det blir ikke utdypet nærmere i pol. § 8 bokstav f) hva som ligger i vilkåret om berettiget interesse. Det har imidlertid gjennom Datatilsynet og Personvernemdas praksis utkrystallisert seg noen særlige formål som tilsier at kravet om berettiget interesse er oppfylt på arbeidsplassen.<sup>84</sup> Blant annet har kameraovervåking på arbeidsplassen blitt akseptert dersom det bidrar til å verne om sikkerhet (liv og helse) eller for å motvirke kriminalitet. Typiske eksempler på dette vil være arbeidsplasser som er ekstra utsatt for kriminalitet som for eksempel overvåking av kundeområdene i banklokaler, områder på flyplasser, eller nattåpne butikker og bensinstasjoner. En arbeidsgivers generelle interesse i å kameraovervåke arbeidstakere vil dermed neppe være berettiget.

To eksempler fra Personvernemda og Datatilsynet er illustrerende i denne forbindelse. Disse gjaldt ikke overvåking rettet direkte mot ansatte, men gir likevel et bilde av hvor terskelen ligger. Dette er særlig interessant med tanke på at det ved overvåking av ansatte foreligger et enda strengere vilkår jf. kravet om ”særskilt behov” i pol. § 38.<sup>85</sup> I klagesaken PVN 2002/5 ble det vurdert om Plaza Hotell i Oslo kunne overvåke deler av barlokalene som gjestene befant seg i. Formålet med overvåkingen var å opprettholde sikkerheten for barens gjester. Det ble foretatt en avveining av arbeidsgivers interesse opp

---

<sup>84</sup> Blixrud (2010) s. 149.

<sup>85</sup> Se punkt 3.4.

mot hensynet til gjestenes ønske om diskresjon, jf. pol. § 8 bokstav f). Personvernemnda sluttet seg til Datatilsynets skepsis til *”overvåking av bar- og restaurantlokaler idet folk oppholder seg der vil ha en ekstra forventning om, eller ønske om, diskresjon”*.

Konklusjonen ble at kameraovervåkingen ikke oppfylte en berettiget interesse. Et moment som veide i den retningen var at de nødvendige sikkerhetsbehovene var ivaretatt ved at baren var betjent.

En lignende vurdering ble foretatt av Datatilsynet ved en kontroll hos United Bakeries på Majorstua.<sup>86</sup> Her foregikk det overvåking av en betydelig del av området rundt kafébordene. Formålet med overvåkingen var å forhindre stjeling fra utstillingen på sideveggene. Datatilsynet bemerket at *”[k]afébordene må være et sted hvor kunden kan sitte å hygge seg uten at oppholdet som sådan gjøres til gjenstand for en løpende overvåking med opptak”*. Dersom slik overvåking skal være tillatt måtte det ifølge Datatilsynet bero på rene sikkerhetshensyn. Det forelå ikke en trusselsituasjon som kunne forsvare overvåkingen, og Datatilsynet konkluderte med at det ikke forelå saklig behov eller berettiget interesse som kunne forsvare kameraovervåkingen etter §§ 11 og 8 bokstav f). Det ble imidlertid pekt på at formålet med å forhindre tyveri var forståelig nok, fordi gjenstandene hadde betydelig verdi. Dersom kameraovervåking skulle forsvares ut i fra dette hensynet, mente Datatilsynet at den måtte være mer rettet mot hyllene for å unngå personvernsproblematikken som forelå ved løsningen som eksisterte. Datatilsynet påpekte likevel at dette hensynet sannsynligvis kunne ivaretas ved andre mindre inngripende midler.

På bakgrunn av at det kan være vanskelig å praktisere den viktige bestemmelsen i pol. § 8 bokstav f) i forhold til kameraovervåking, har departementet i prop. 47 L (2011-2012) foreslått å ta inn en presisering av dette vilkåret for kameraovervåking i pol. § 37.<sup>87</sup> Det er foreslått inntatt; *”[at] ved vurderingen av hva som er en berettiget interesse etter*

---

<sup>86</sup> DT 10/01213-1.

<sup>87</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt 7.4.4.



*personopplysningsloven § 8 f skal det for kameraovervåking legges vesentlig vekt på om overvåkingen bidrar til å verne liv eller helse eller forebygge gjentatte eller alvorlige straffbare handlinger.* ” Departementet påpeker imidlertid at en slik presisering kun vil innebære en kodifisering av gjeldende rett, og ikke er ment som noen realitetsendring av rettsstilstanden.

Ut i fra det overnevnte er det dermed klart at kravet om ”*berettiget interesse*” skal praktiseres nokså strengt. Det skal mye til for at virksomheten oppfyller dette vilkåret uten å kunne vise til at overvåkingen oppfyller reelle sikkerhetsinteresser. Det må også legges til at arbeidsgivers berettiget interesse kan forandre seg under overvåkingsperioden. Dersom arbeidsgivers interesse opphører, må kameraovervåkingen også opphøre.

Arbeidsgiver må i tillegg til å oppfylle vilkåret om ”*berettiget interesse*” også dokumentere at kameraovervåkingen er *nødvendig* for å ivareta denne interessen. Forarbeidene til personopplysningsloven inneholder svært lite om det nærmere innhold av nødvendighetskriteriet. Det uttales kun at nødvendighetskravet i forhold til de enkelte bestemmelsene i bokstav a) til f) forutsetter en konkret skjønnsmessig vurdering i hvert enkelt tilfelle, og at Datatilsynet gjennom sin praksis på sikt vil kunne utfylle de skjønnsmessige bestemmelsene og lette anvendelsen av dem.<sup>88</sup> Dette er som Jørstad fremhever i sin bok en noe uheldig løsning ved anvendelse av bestemmelsen på kontrolltiltak i arbeidslivet.<sup>89</sup> Det er arbeidsgiver som i hovedsak vurderer om kameraovervåking er nødvendig, og det faktum at et sentralt begrep som nødvendighet ikke er presisert i loven eller forarbeidene vanskeliggjør vurderingen. Praksis fra Datatilsynet er i tillegg vanskelig tilgjengelig, og det er ikke gitt at partene i arbeidslivet kjenner til den.

Hva som ligger i nødvendighetskravet må derfor søkes i andre rettskilder. Pol § 8 bokstav f) inneholder som nevnt i punkt 3.2 mange av de samme elementene som aml. § 9-1 (1), og

---

<sup>88</sup> Ot.prp. nr 92 (1998-1999) s. 108.

<sup>89</sup> Jørstad (2004) s. 48.

forarbeidene til denne bestemmelsen vil i tillegg til forvaltningspraksis og juridisk litteratur belyse dette vilkåret nærmere.

For det første er det antatt at det må det innfortolkes et saklighetskrav i nødvendighetsvurderingen.<sup>90</sup> Saklighetskravet fremgår eksplisitt i pol. § 11 første ledd bokstav b). Dette kravet innebærer som nevnt i punkt 3.3.1.2 at det må foreligge et reelt behov for kameraovervåkingen i arbeidsgivers virksomhet. Det kan vanskelig tenkes et tilfelle der kameraovervåkingen er usaklig, men hvor det likevel anses nødvendig. Konsekvensen av å ikke innfortolke et saklighetskrav i nødvendighetsvilkåret vil være at kameraovervåking som fremstår som nødvendig etter pol. § 8 bokstav f), likevel ikke vil være rettmessig dersom det ikke er saklig begrunnet i arbeidsgivers virksomhet.<sup>91</sup> Å innfortolke et saklighetskrav er også naturlig da det er antatt at saklighetskravet etter pol. § 11 første ledd bokstav b) vil være oppfylt dersom vilkårene i pol. § 8 bokstav f) etterleves.<sup>92</sup> Det betyr at arbeidsgiver i nødvendighetsvurderingen må undersøke om den konkrete kameraovervåkingen som ønskes iverksatt er saklig begrunnet i virksomheten. Dersom dette ikke er tilfellet vil overvåkingen mangle gyldig behandlingsgrunnlag etter § 8 bokstav f), og dermed ikke være lovlig.

Videre er det antatt at nødvendighetsvilkåret krever en form for forholdsmessighetsvurdering.<sup>93</sup> I dette ligger at kameraovervåking ikke vil være nødvendig dersom formålet kan oppnås med andre, mindre inngripende former for kontrolltiltak.<sup>94</sup> Det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle av om andre mulige tiltak, slik som fysisk sikring, vakthold, bedre belysning etc. er nok for å oppnå formålet. Av forarbeidene

---

<sup>90</sup> Jørstad (2004) s. 49.

<sup>91</sup> Jørstad (2004) s. 49.

<sup>92</sup> Johansen (2001) s. 265.

<sup>93</sup> Jørstad (2004) s. 49.

<sup>94</sup> Jørstad (2004) s. 50 og [http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/kamoverv.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/kamoverv.pdf)

”Kameraovervåking- hva er lov?” Kapittel 2.

til aml. § 9-1 (1) fremheves dette også som et moment i forhold til saklighetsvurderingen. Det uttales at dette momentet står sentralt ved mer byrdefulle kontrolltiltak, særlig kontrolltiltak som impliserer inngrep i private forhold.<sup>95</sup> Kameraovervåking rettet mot arbeidstakere vil ofte oppfattes som svært belastende, og dette momentet gjør seg derfor etter min mening spesielt gjeldende ved vurderingen av om kameraovervåkingen er nødvendig. Dersom en arbeidsgiver for eksempel kan oppnå formålet med å motvirke svinn blant ansatte gjennom å iverksette mindre inngripende tiltak, som økt vakthold, bedre rutiner og kursing, vil ikke kameraovervåking av de ansatte være nødvendig, og dermed være i strid med pol. § 8 bokstav f).

Det ligger i nødvendighetsvilkåret ikke bare krav om at det minst inngripende form for kontrolltiltak må anvendes. Arbeidsgiver må også velge den minst mulig inngripende formen for kamerovervåkingsutstyr.<sup>96</sup> Det skal med andre ord ikke tas i bruk utstyr som er mer inngripende enn hva som er nødvendig for å oppnå formålet. Som et eksempel vil det i mange tilfeller ikke være nødvendig med kameraovervåking med opptaksfunksjon, dersom problemet kan avhjelpes ved en monitor som kun viser hva som skjer ”live”. Monitorovervåking vil for den enkelte arbeidstaker ofte anses som mindre krenkende enn kameraovervåking der opptakene blir lagret.<sup>97</sup> Misbrukspotensialet fra en arbeidsgiver er også større ved bruk av opptaksutstyr, og må dermed brukes med stor forsiktighet.

Det må heller ikke tas i bruk kameraer med zoom-funksjon eller kameraer som kan fjernstyres med mindre dette er nødvendig.<sup>98</sup> Det må med andre ord foreligge en saklig grunn dersom slikt utstyr skal benyttes. Det vil for en arbeidstaker være svært belastende å

---

<sup>95</sup> Ot.prp.nr 49 (2004) s. 145.

<sup>96</sup> [http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/kamoverv.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/kamoverv.pdf) Kameraovervåking- hva er lov? Kapittel 5.

<sup>97</sup> Norendal (5/2009).

<sup>98</sup> [http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/kamoverv.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/kamoverv.pdf) ”Kameraovervåking- hva er lov?” Kapittel 5.

vite at en arbeidsgiver kan flytte på kameraets vinkel og zoome inn på ulike områder fra dag til dag. Det er etter min mening vanskelig å tenke seg situasjoner der zoom-funksjon vil være nødvendig ved overvåking av ansatte. Personvernulempene vil ved slik overvåking ofte være for store.

Videre er antall kameraer et moment av betydning i nødvendighetsvurderingen. Det stilles krav om at det må benyttes færrest mulig kameraer.<sup>99</sup> Dersom for eksempel formålet er å overvåke en dør inn til arbeidslokalet, vil det sjeldent være nødvendig med mer enn ett kamera. På samme måte må kameraets vinkel ikke medføre at flere områder enn det som er nødvendig omfattes. Dersom for eksempel kassaområdet i en butikk skal overvåkes for å motvirke svinn blant ansatte, må kameraets vinkel rettes mest mulig mot kassaapparatet. En for omfattende overvåking kan føre til at de ansatte blir filmet i flere situasjoner enn kun når de håndterer penger, noe som ikke vil være nødvendig vurdert opp mot formålet.

Kameraovervåkingen skal også begrenses til de periodene det er behov for det.<sup>100</sup> Ønsker eksempelvis en arbeidsgiver å overvåke de ansatte når de tar dagens oppgjør, vil det ikke være nødvendig å overvåke kassaområdet gjennom hele arbeidsdagen. Det samme vil måtte gjelde dersom det er påvist et sikkerhetsproblem på nattestid ved en nattåpen kiosk. Det vil ikke være nødvendig med overvåking av kiosklokalet på dagtid. Et lignende syn ble lagt til grunn i en kontrollrapport fra Datatilsynet.<sup>101</sup> Ved et tilsyn i lokalene til Teletopia Gruppen AS ble det oppdaget tre kameraer rundt resepsjonslokalet, et som fanget opp inngangsdøren og to som fanget opp korridorer. Kameraene filmet gjennom hele arbeidsdagen. Formålet med overvåkingen var å kunne oppdage å reagere på om uautoriserte personer gikk inn i lokalet, samt eventuelt å fremskaffe bevis og en identifisering av disse. Datatilsynet

---

<sup>99</sup> [http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/kamoverv.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/kamoverv.pdf) ”Kameraovervåking- hva er lov?” Kapittel 5.

<sup>100</sup> [http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/kamoverv.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/kamoverv.pdf) ”Kameraovervåking- hva er lov?” Kapittel 5.

<sup>101</sup> DT 11/01209.

konkluderte med at kameraovervåkingen ikke var i tråd med lovens vilkår for den del av døgnet kontoret var bemannet. Overvåkingen måtte dermed begrenses til tidspunktet mellom kl. 16.00 og 08.00.

Etter forarbeidene til aml. § 9-1 (1) fremgår det at det i en forholdsmessighetsvurdering ikke vil være tilstrekkelig å vurdere det enkelte tiltak hver for seg.<sup>102</sup> Alle kontrolltiltak skal vurderes samlet. Dette vil også gjelde ved kameraovervåking. En kameraovervåking som isolert sett oppfyller lovens krav om nødvendighet, kan således anses som uforholdsmessig dersom det i tillegg eksiterer andre former for kontrolltiltak i bedriften som medfører at den forsvarlige tålegrensen for arbeidstakeren blir overskredet. På samme måte vil det være lettere å kunne akseptere et kamera dersom det ikke allerede eksisterer andre kameraer på arbeidsplassen. I en sak fra Datatilsynet ble det uttalt at det ville være lettere å godta kameraovervåking av området rundt kassa, dersom overvåkingen av kjøkkenet opphørte.<sup>103</sup> Det må med andre ord foretas en helhetlig vurdering av all overvåkingen på arbeidsplassen.

Dersom overvåkingen går ut over hva som anses som nødvendig vil den være i strid med pol. § 8 bokstav f). Det betyr at dersom en arbeidsgiver ønsker å utvide overvåkingen krever det et selvstendig rettslig grunnlag, og at det må derfor foretas en ny nødvendighetsvurdering.

Som gjennomgangen av dette vilkåret viser skal nødvendighetsvilkåret vurderes strengt dersom arbeidsgiver ønsker å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere. Det stilles både krav om saklighet og forholdsmessighet for at kameraovervåking av ansatte kan iverksettes. Integritetskrenkelsen ved kameraovervåking vil ofte være stor, og kameraovervåking bør derfor være siste løsning.

---

<sup>102</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 145.

<sup>103</sup> DT 10/01006.

### 3.3.3.2 Kravet om interesseovervekt

Etter pol.§ 8 bokstav f) stilles det i tillegg til nødvendighet og berettiget interesse et krav om interesseovervekt for arbeidsgivers behov for å iverksette kameraovervåking vurdert opp mot arbeidstakers personvern. Det må foretas en konkret vurderingen i hvert enkelt tilfelle, der det stilles spørsmål ved om gevinsten med å overvåket er større enn den integritetskrenkelse den enkelte arbeidstaker bli utsatt for.

Det foreligger liten veiledning i forarbeidene i forhold til interesseavveiningen utover hva som følger av ordlyden. Det understrekes imidlertid at hensynet til privatlivets fred skal tillegges stor vekt i avveiningen opp mot kommersielle interesser.<sup>104</sup> Ut i fra dette er det mye som taler for at kameraovervåking av områder på arbeidsplassen som er av en mer privat karakter, som for eksempel pauserom, kontorer, garderobe etc. sjelden vil kunne aksepteres. Personvernulempene vil bli for høye for de ansatte. Overvåking av slike områder vil i tillegg sjelden være saklig eller nødvendig for å ivareta en berettiget interesse, jf. drøftingen av disse vilkår. Dette syn ble også lagt til grunn i en av Datatilsynets kontrollrapporter fra 2010, der det ble det uttalt at overvåking av et kontor med formål om å samle inn opplysninger om ansattes utførsel av administrative oppgaver vil ha for store personvernulempen, og at interesseavveiningen derfor må gå i arbeidstakers favør.<sup>105</sup> I en annen kontrollrapport fra 2011 ble det konkludert med at overvåking av et pauserom for sjåfører representerer en for stort inngrep overfor de ansatte til at det foreligger gyldig behandlingsgrunnlag etter § 8 bokstav f).<sup>106</sup>

Momentene i nødvendighetsvurderingen vil spille en sentral rolle i avveiningen. Dersom formålet med overvåkingen er av preventiv art, som å motvirke ran fra utenforstående, vil dette ofte vurderes som å ivareta en berettiget interesse. Overvåkingen må imidlertid være innrettet på en slik måte at den ikke blir for inngripende overfor den

---

<sup>104</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 109.

<sup>105</sup> DT 10/01213-1 s. 11.

<sup>106</sup> DT 11/01209.

enkeltes personlige integritet. Som nevnt vil overvåking med opptak være mer belastende for arbeidstaker enn ren monitorovervåking. Er det ikke *nødvendig* å gjøre opptak, vil dermed interesseavveiningen av den konkrete overvåkingen falle i arbeidstakers favør. På den annen side kan det være forhold ved en arbeidsplass som gjør det nødvendig med opptak, eksempelvis rundt kassaområdet i en bank, der det er viktig å sikre bevis ved et eventuelt ran. Selv om opptaket vil omfatte bilder av de ansatte, vil sikkerhetsbehovet ofte veie så tungt at hensynet til de ansattes personvern må vike.

Av forarbeidene til personopplysningsloven påpekes det også at det skal tillegges stor vekt dersom den registrerte motsetter seg behandlingen.<sup>107</sup> Når dette overføres til kameraovervåking, medfører det at dersom de ansatte uttrykker at de opplever kameraovervåkingen som krenkende, vil terskelen for å påvise interesseovervekt i arbeidsgivers favør være høyere.

Det kan stilles spørsmål ved om det er forhold på en arbeidsplass som gjør at hensynet til personvernet må veie tyngre ved kameraovervåking av ansatte. Det er flere momenter som kan tale i den retning. Tidsaspektet vil være en viktig grunn til at personvernulempene kan bli ekstra store ved overvåking i arbeidslivet.<sup>108</sup> Arbeidsdagen omfatter en stor del av døgnet. Dersom områder der arbeidstakerne befinner seg blir konstant overvåket, kan dette medføre at tilnærmet hele arbeidsdagen er overvåket, og i verste fall ligger lagret på opptak.<sup>109</sup> Dette vil være svært inngripende for de berørte ansattes personlige integritet, og må tillegges vekt i en konkret interesseavveining opp mot arbeidsgivers behov. Et annet moment som gjør seg gjeldende er at det i relasjonen overvåker ( arbeidsgiver) og overvåkede (arbeidstaker) ligger et maktforhold i favør av arbeidsgiver.<sup>110</sup> Arbeidsgiver vil i kraft av sin posisjon ha stor innflytelse på de ansattes arbeidshverdag.

---

<sup>107</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 109.

<sup>108</sup> DT 11/01209.

<sup>109</sup> DT/11/01209.

<sup>110</sup> DT 10/01213-1.

Misbrukspotensialet en overvåking fører med seg, kan således innebære at overvåkingen vil kunne føles ekstra belastende i en arbeidsrelasjon. Dette er forhold som bør tillegges vekt i en konkret interesseavveining.

Ut i fra det overnevnte kan det synes som om hensynet til arbeidstakers personvern skal tillegges mye vekt i interesseavveiningen. Rent generelt blir det vurdert å være store personverninteresser knyttet til en arbeidssituasjonen.<sup>111</sup> Hvordan den konkrete avveiningen slår ut vil imidlertid bero på hvor påtrengende arbeidsgivers behov er, og om overvåkingen er *nødvendig* for å oppnå formålet.

### 3.3.4 Behandlingsgrunnlag ved sensitive opplysninger

Det fremgår av pol. § 37 første ledd første punktum en henvisning til pol. § 9. Dersom kameraovervåkingen medfører behandling av sensitive opplysninger, jf. pol. § 2 nr. 8, må overvåkingen også oppfylle et av behandlingsgrunnlagene i lovens § 9. Sensitive opplysninger vil typisk være opplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, helseforhold eller religiøs oppfatning. Hensynet bak denne regelen er at sensitive opplysninger, på grunn av sin karakter har behov for særskilt vern.<sup>112</sup> Kameraovervåking som omfatter sensitive personopplysninger er konsesjonspliktig etter pol. § 33<sup>113</sup>, og det vil derfor ha stor praktisk betydning om overvåkingen fanger opp slike opplysninger om arbeidstaker. Av pol. § 37 første ledd annet punktum følger det imidlertid at dette ikke gjelder dersom formålet med kameraovervåkingen er å avdekke mulige straffbare forhold, jf. lovens § 2 nr. 8 bokstav b). Dette vil være særlig aktuelt der formålet med overvåkingen er å avdekke svinn og underslag blant ansatte. Det blir blant annet uttalt i en avgjørelse fra Personvernemnda som gjelder kameraovervåking med formål om å avdekke underslag fra

---

<sup>111</sup> DT 10/01006.

<sup>112</sup> Blixrud (2010) s. 87.

<sup>113</sup> Med konsesjonsplikt menes at Datatilsynet må forhåndsgodkjenne kamerovervåkingen før den iverksettes.



de ansatte, at dette er opplysninger som kan gi mistanke om at en person har begått en straffbar handling, jf. pol. § 2 nr 8 bokstav b).<sup>114</sup>

Hvorvidt kameraovervåking av arbeidstakere vil omfatte sensitive opplysninger er ikke avklart i praksis. Personvernemda har i to saker konkludert med at kameraovervåking med lagring vil innebære behandling av sensitive opplysninger.<sup>115</sup> Personvernemda har i disse sakene inntatt det standpunkt at fordi kameraovervåking kan gi opplysninger som må anses som sensitive, skal behandlingen som helhet og på forhånd anses som behandling av sensitive personopplysninger, noe som altså utløses krav om behandlingsgrunnlag etter § 9 og konsesjonsplikt etter § 33.<sup>116</sup> For eksempel vil kameraovervåking av ansatte kunne avdekke religiøse og helsemessige forhold, eksempelvis bruk av hijab, eller dersom en arbeidstaker bruker krykker. Datatilsynet har ikke rettet seg etter Personvernemdas tolkning, og har fortsatt sin tolkning og praktisering av reglene som innebærer at kameraovervåking som hovedregel ikke er å anse som behandling av sensitive personopplysninger.<sup>117</sup> Etter tilsynets mening vil Personvernemdas tolkning medføre en omfattende konsesjonsordning i strid med lovgivers intensjoner.<sup>118</sup>

På bakgrunn av uklarheten er det i prop. 47 L (2011-2012) punkt 7.4.5.3 foreslått å innta en presisering i pol. § 37 om at kameraovervåking kun skal anses som behandling av sensitive personopplysninger der slike utgjør en vesentlig del av opplysningene som overvåkingen omfatter.

---

<sup>114</sup> PVN 2004/9.

<sup>115</sup> PVN 2005/12 og PVN 2005/13.

<sup>116</sup> Jacobsen (2009) s. 566.

<sup>117</sup> Jacobsen (2009) s. 565.

<sup>118</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt 7.4.5.1.

Formålet med overvåking av arbeidstakere vil sjelden være å innhente sensitive opplysninger. Følgelig vil det på bakgrunn av det overnevnte som hovedregel ikke stilles et vilkår om ekstra behandlingsgrunnlag etter pol. § 9.

### 3.4 Tilleggsvilkåret ved kameraovervåking rettet mot arbeidstakere

#### 3.4.1 Særskilt behov

Det følger av pol. § 38 at dersom kameraovervåkingen er rettet mot et *”området hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig”*, er det ikke tilstrekkelig at grunnkravene i pol. § 11, jf. § 8 og 9 er oppfylt. Overvåking av slike områder kan bare gjennomføres dersom det i tillegg foreligger et *”særskilt behov”* for dette. Det må således foreligge noe mer en et saklig behov og berettiget interesse. Pol. § 38 setter ikke interesseavveiningen i pol. § 8 bokstav f ) til side, men oppstiller et skjerpet krav til behov fra arbeidsgiveres side.<sup>119</sup>

Overskriften til pol. § 38 er ”Grunnkrav til overvåking”. Dette kan være misvisende da det i realiteten er et *tilleggsvilkår* for kameraovervåking som omfattes av bestemmelsen. Departementet foreslår derfor at overskriften endres slik at dette kommer tydeligere frem.<sup>120</sup>

Pol. § 38 er i stor grad en videreføring av den tidligere personregisterloven § 37 a første ledd annet punktum.<sup>121</sup> Sistnevnte bestemmelse ble inntatt i loven på grunn av et ønske om strengere regulering av adgangen til å overvåke en arbeidsplass.<sup>122</sup> Bestemmelsen lød:

---

<sup>119</sup> Se uttalelse i DT 11/01209.

<sup>120</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt. 7.5.4.

<sup>121</sup> Ot.prp.nr 56 ( 1998-1999) s. 130.

<sup>122</sup> Ot.prp.nr 56 ( 1992- 1993) punkt 3.3, 4.1 og 4.4.

*” Ved overvåkingen av et sted hvor en begrenset krets av personer jevnlig ferdes, er overvåkingen likevel bare tillatt dersom det ut fra hensynet til virksomheten er et særskilt behov for overvåkingen”.*

Da det ikke fremgår noe av forarbeidene til pol. § 38 om det nærmere innhold av vilkåret om ”særskilt behov”, vil forarbeidene til personregisterloven kunne belyse dette. Av forarbeidene til personregisterloven fremgår det at kravet om særskilt behov normalt anses som oppfylt dersom en bedrift ønsker å foreta kameraovervåkingen for å forebygge at farlige situasjoner oppstår, eller av hensyn til ansattes eller andres sikkerhet.<sup>123</sup> Dette kan typisk være i produksjonsvirksomheter som medfører fare for den enkelte, eksempelvis oljeindustrien, eller områder med stor fare for ran, slik som banker og postkontor.<sup>124</sup> Et annet eksempel er arbeidsplasser der det er stor fare for tyveri og hærverk fra utenforstående, for eksempel områder der det håndteres mye penger eller der pengeskap er plassert.<sup>125</sup>

I kravet om ”særskilt behov” ligger det er krav om at det må foreligge en identifisert og konkret trussel som overvåkingen kan virke inn på.<sup>126</sup> Det vil med andre ord ikke være nok å iverksette overvåking på bakgrunn av et generelt ønske om å sikre seg. Eksempelvis kan det ikke monteres et kamera rundt kassaområdet på en bensinstasjon på bakgrunn av at det foreligger en alminnelig trussel om kriminalitet, det må foreligge en konkret sikkerhetsrisiko på denne bensinstasjonen. Det er imidlertid ikke et vilkår om at trusselen har realisert seg.<sup>127</sup> Man trenger dermed ikke vente med å montere kamera til etter det har skjedd for eksempel et ran.

---

<sup>123</sup> Ot.prp.nr 56 (1992-1993) s. 18.

<sup>124</sup> <http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Kameraovervaking-pa-arbeidsplassen/>  
“Kameraovervåking på arbeidsplassen”.

<sup>125</sup> Due Lund (2006) s. 380.

<sup>126</sup> Schartum (2011) s. 199.

<sup>127</sup> Schartum (2011) s. 199.

I forvaltningspraksis er det også lagt til grunn at kravet om særskilt behov kan tenkes oppfylt dersom formålet med overvåkingen er å motvirke at det foregår kriminalitet blant de ansatte, som for eksempel svinn og underslag fra kassa.<sup>128</sup> På samme måte som nevnt over må det foreligge et dokumentert problem i den konkrete virksomheten. Eksempelvis at det over lengre tid har vært et problem med svinn fra kassa av en viss størrelse. En butikkeier kan med andre ikke iverksette overvåking av betjeningen på bakgrunn av at det tidligere har forekommet at det har manglet beløp i kassa.

Da det kan være vanskelig å avgjøre hva som ligger i kravet om ”særskilt behov”, foreslår departementet å innta en tilsvarende eksemplifisering som den som fremgår i personregisterlovens forarbeider direkte inn i ordlyden. Herunder at kravet normalt er oppfylt dersom virksomheten ønsker å foreta overvåkingen som ledd i arbeidet med å forebygge at farlige situasjoner oppstår, eller av hensyn til ansattes eller andres sikkerhet.<sup>129</sup> Det blir imidlertid påpekt at pol. § 38 er ment som en rettslig standard, der Datatilsynet i sin praksis, kan justere terskelen i tråd med samfunnsutviklingen og behovet for personvern.<sup>130</sup>

### 3.4.2 Begrenset krets av personer

Det skjerpede kravet om ”særskilt behov” gjelder kun dersom kameraovervåkingen er rettet mot *”et sted hvor en begrenset krets av personer ferdes jevnlig”*. All overvåking på en arbeidsplass vil således ikke omfattes av dette. Det er derfor viktig å drøfte nærmere hva som ligger i dette vilkåret.

---

<sup>128</sup> Se PVN 2004/09 og <http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Kameraovervaking-pa-arbeidsplassen/> “Kameraovervåking på arbeidsplassen”.

<sup>129</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt 7.5.4.

<sup>130</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt 7.5.4.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremgår det at kameraovervåking av områder der det i hovedsak er arbeidstakere som ferdes vil måtte oppfylle tilleggsvilkåret i pol. § 38 for å være lovlig.<sup>131</sup> Dette vil eksempelvis være overvåking av et kassaområde, overvåking på personalrom, butikksjefens kontor, restaurantkjøkken etc. Det blir også presisert at selv om det er et krav om at den aktuelle personkrets er ”begrenset” så trenger den ikke være liten. Som et eksempel vil kameraovervåking av en del av et lukket industriområdet som et stort antall arbeidstakere beveger seg gjennom jevnlig, også kunne anses som en begrenset krets av personer. Et området på en arbeidsplass kan imidlertid omfatte så mange personer at kretsen av mennesker som ferdes der likevel ikke kan anses som begrenset.<sup>132</sup> Det kan eksempelvis stilles spørsmål ved hvorvidt overvåking i en felleskantene tilhørende en næringspark med flere tusen ansatte er å anse som for svakt begrenset etter pol. § 38. For å avgjøre slike grensespørsmål må det foretas en konkret vurdering av hvor inngripende overvåkingen er i forhold til de ansatte. Jo sterkere personvern hensynene er, desto større grunn kan det være til å vurdere overvåking av svakt begrensede personkretser etter pol. § 38.<sup>133</sup>

Det er ikke et krav om at det bare er en begrenset krets av personer som ferdes på stedet, en ubegrenset krets av personer kan ferdes der i tillegg.<sup>134</sup> For eksempel vil overvåking av et kassaområdet som fanger opp både kunder og ansatte måtte oppfylle kravet om ”særskilt behov”.

I vilkåret ”begrenset krets av personer” ligger det ut i fra det overnevnte en avgrensing mot områder på en arbeidsplass der allmenheten har adgang. Dette kan for eksempel gjelde overvåking av den delen av et butikklokale der alle kunder har tilgang, eller et resepsjonslokale. Dette gjelder selv om enkelte jevnlig ferdes på stedet der overvåkingen

---

<sup>131</sup> NOU 2004:5 s. 429.

<sup>132</sup> Schartum 2011 s. 199.

<sup>133</sup> Schartum 2011 s. 199.

<sup>134</sup> NOU 2004:5 s. 429.

skjer, som for eksempel ansatte i butikker og kafeer. Overvåking på slike områder trenger derfor ikke oppfylle kravet om ”særskilt behov”. Hvor grensen skal trekkes må imidlertid som nevnt vurderes konkret på hver enkelt arbeidsplass.

### 3.5 Oppsummering av vilkårene for kameraovervåking av arbeidstakere

Som gjennomgangen av vilkårene over har vist er kameraovervåking av ansatte underlagt en streng regulering. Det er ikke nok at kameraovervåkingen oppfyller vilkårene om saklig behov, nødvendighet og berettiget interesse, overvåkingen må i tillegg ha et særskilt behov. Det stilles også et krav om interesseovervekt for arbeidsgivers interesse i å iverksette overvåking i forhold til de ansattes personverninteresser.

Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om resultatet i en konkret interesseavveining hadde blitt annerledes dersom vilkåret i pol. § 38 ikke ble tatt med i vurderingen.

Til tross for at pol. § 38 oppstiller et mer konkret vilkår enn pol. §§ 8 bokstav f) , 11 (og aml. § 9-1 ), kan det nok tenkes at resultatet hadde blitt nokså samsvarende i en konkret vurdering uten spesialbestemmelsen i pol. § 38, da personvernkrenkelsene for arbeidstakere ofte vil være større på steder som omfattes av pol. § 38. Eksempelvis vil overvåking på et pauserom eller kjøkkenlokale være betydelig mer inngripende enn overvåking av et butikklokale. Resultatet av interesseavveiningen etter pol. § 8 bokstav f) vil derfor lettere falle i arbeidstakers favør ved overvåking av slike steder.

Spesialvilkåret i pol. § 38 vil likevel ha en betydelig pedagogisk funksjon fordi den tydelig markerer at terskelen for å iverksette kameraovervåking av ansatte skal være ekstra høy.

### 3.6 Forbudet mot skjult overvåking

I tillegg til at de overnevnte vilkår må være oppfylt, følger det et forbud mot skjult overvåking i personopplysningsloven kapittel VII, som skal utypes nærmere her. Av pol. § 40 fremgår det at ved kameraovervåking på offentlig sted eller på områder hvor en

begrenset krets av personer ferdes jevnlig, skal den behandlingsansvarlige (her arbeidsgiver) tydelig varsle om at området er overvåket og hvem som er ansvarlig for at overvåkingen skjer. Kameraovervåking på arbeidsplassen skal således varsles. Det finnes ingen unntak fra denne bestemmelsen i personopplysningsloven. Bestemmelsen gjør det dermed klart at skjult eller hemmelig overvåking er forbudt.<sup>135</sup> Dette syn har ved flere anledninger blitt lagt til grunn av domstolene og i forvaltningspraksis.<sup>136</sup> Også før kameraovervåking ble lovregulert har domstolene vurdert hemmelig overvåking av arbeidstakere som et ulovlig integritetsinngrep.<sup>137</sup> Den grunnleggende kjennelse som skulle få betydning for den senere lovgivningen er ”Gatekjøkkenkjennelsen” inntatt i Rt.1996 s. 616. Høyesterett vurderte om den hemmelige kameraovervåkingen var lovlig, og uttalte at ” [...]fremgangsmåten medførte et slikt inngrep i den personlige integritet at den ut fra alminnelige personvern hensyn i utgangspunktet bør anses uakseptabel”.

Forbudet er viktig ved at det markerer at arbeidsgiver ikke kan ta i bruk ”politimetoder” for å avdekke mislighold fra egne ansatte.<sup>138</sup> Dersom det foreligger slik mistanke må arbeidsgiver overlate etterforskningen av det påståtte misligholdet til politiet. Et annet viktig hensyn bak regelen som gjør seg spesielt gjeldende i arbeidslivet er tillitsrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En utstrakt bruk av hemmelig overvåking er egnet til å bryte ned denne relasjonen som i mange tilfeller er avgjørende for et godt forhold mellom partene.<sup>139</sup>

Det er på bakgrunn av det overnevnte derfor klart at en arbeidsgiver må oppfylle lovens krav i pol. § 40 dersom det skal iverksettes kameraovervåking på arbeidsplassen. Varslingen skjer normalt ved skilting. I en arbeidssituasjon, for eksempel ved overvåking

---

<sup>135</sup> Blixrud (2010) s. 151.

<sup>136</sup> Se blant annet Rt 2001 s. 668, Rt 2004 s. 878 og DT/ 10/01213-1.

<sup>137</sup> Arbeidsrett.no Kommentarer til arbeidsmiljøloven (2011) s. 442.

<sup>138</sup> NOU 2009:1 punkt 2.4.3

<sup>139</sup> Se blant annet uttalelse i DT 10/01213-1.

på et kontor, vil dette ofte ikke være naturlig. Pol. § 40 åpner imidlertid for at varslingen kan skje på annen måte, som for eksempel gjennom muntlig og skriftlig informasjon til de som ferdes i området.<sup>140</sup> Varslingen må imidlertid være ”tydelig”. Kravet om tydelighet har i praksis blitt tolket slik at enkeltpersoner som ferdes i området skal få tilstrekkelig informasjon om at overvåkingen skjer før vedkommende beveger seg inn de overvåkede sonen.<sup>141</sup>

#### **4 Lovlighet av kameraovervåking av arbeidstakere på bakgrunn av ulike formål**

I det følgende skal det drøftes nærmere om tre formål som er særlig praktiske i arbeidslivet vil kunne oppfylle vilkåret om ”særskilt behov” etter pol. § 38, og hvordan interesseavveiningen etter pol. § 8 bokstav f) slår ut i disse tilfellene. Dette vil belyses gjennom praksis fra Datatilsynet og Personvernemda. Det legges til grunn at overvåkingen er varslet etter pol. § 40.

##### **4.1 Svinn og underslag fra ansatte**

En arbeidsgiver kan ofte ha en interesse i å iverksette kameraovervåking for å forhindre at det foregår svinn og underslag blant ansatte. Hvorvidt kameraovervåking av ansatte kan tillates med dette formål beror på en konkret vurdering der fokuset må rettes mot hva som overvåkes helt konkret, og om dette er berettiget og kan forsvares ut fra lovens krav, jf. § §11, 8 og 38. I dette avsnittet skal det drøftes nærmere om, og i hvilke situasjoner kameraovervåking med dette formål vil være lovlig.

---

<sup>140</sup> Blixrud (2010) s. 151.

<sup>141</sup> Blixrud (2010) s. 152.



Som nevnt under punkt 3.3.3.1 skal det i vurderingen av hva som er berettiget interesse etter pol. § 8 bokstav f) legges vesentlig vekt på om kameraovervåkingen bidrar til å forebygge gjentatte eller alvorlige straffbare handlinger. Dersom det på en arbeidsplass er et gjentakende problem med for eksempel underslag eller svinn blant de ansatte, er det ut i fra dette mye som taler for at arbeidsgiver oppfyller vilkåret om berettiget interesse. På den annen side vil arbeidsgiver ikke ha en berettiget interesse dersom det kun foreligger et ønske om å føre en generell kontroll for å motvirke eller avdekke at det foregår misligheter blant de ansatte. Det samme vil gjelde for kravet om ”særskilt behov” etter pol. § 38, men terskelen er høyere etter dette vilkåret. Dersom formålet med overvåkingen er å avdekke svinn og underslag blant ansatte, må kameraet nødvendigvis rettes mot områder der det primært er de ansatte som ferdes. Overvåkingen vil dermed være omfattet av denne bestemmelsens saklige virkeområde, jf. drøftelsen av ”begrenset krets av personer” i punkt 3.4.2. Som gjort rede for i punkt 3.4.1 stilles det i vilkåret om ”særskilt behov” et krav om at det må foreligge et spesielt problem i den aktuelle virksomhet av en viss økonomisk størrelse dersom det skal være lovlig å rette kameraet mot ansatte i en bedrift.

Det finnes så vidt meg bekjent ingen rettspraksis som har vurdert hvor terskelen skal ligge for å akseptere kameraovervåking av ansatte ut i fra dette formål opp mot lovens vilkår. Forvaltningspraksis er også sparsommelig på dette området. En sak som imidlertid tar for seg denne problemstillingen er en avgjørelse fra personvernemda inntatt i PVN 2004/9. Avgjørelsen kan belyse hvor terskelen ligger for å akseptere overvåking ut i fra det overnevnte formål. Saken gjaldt klage på Datatilsynets vedtak om at Bakerhuset Kafé AS ikke fikk opprettholde kameraovervåking av kafélokalet i det eksisterende omfang.

Bakerhuset Kafé på Sandvika Storsenter kameraovervåket de ansatte i arbeidstiden. Formålet med overvåkingen var å avdekke svinn og underslag. Datatilsynet hadde tidligere under tvil godkjent kameraovervåking av kassaområdet og i rommet der pengeoppgjøret foregikk, jf. pol. §§ 8 f) og 38. Arbeidsgiver hadde i tillegg montert to ekstra kameraer. Datatilsynet varslet etter et tilsyn at de to ekstra kameraene måtte demonteres fordi overvåkingen var i strid med lovens krav etter pol. §§ 8 bokstav f) og 38.

Arbeidsgiver anførte at problemet med svinn vedvarte til tross for de to godkjente overvåkningskameraene som var montert. Blant annet hadde det forsvunnet en pose med dagsoppgjør, og det ble rapportert om et underskudd på 12 000 kr fra uke 2 til 16. Bakerhuset fant det derfor nødvendig å fange opp ”dødsonen” mellom kassaområdet og frem til tellerommet. Det ble anført at problemet med svinn opphørte etter at de andre områdene også ble overvåket.

Personvernemnda uttalte at det må foretas en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering etter pol § 37 jf. § 8 sml. § 38 av om overvåkingen kan gjennomføres. Personvernemnda sluttet seg til Datatilsynets vurdering om at det må finnes en grense for hvor intensiv overvåking som kan tillates på en arbeidsplass. Det ble blant annet vist til forarbeidende der det fremgår at det må legges betydelig vekt på hensynet til personvernet i en interesseavveining mot kommersielle interesser.<sup>142</sup> I forbindelse med vurderingen av om overvåkingen tilfredsstilte kravet om ”særskilt behov” etter pol. § 38 ble det uttalt at *”[...] de ansatte håndterer forholdsvis små verdier og at det ikke har forekommet tilfeller ved Sandvika Storsenter som nødvendiggjør tiltak for å sikre de ansattes liv eller helse”*. Det forelå altså ikke et tilstrekkelig behov for overvåking i det aktuelle omfang.

Avgjørelsen viser at kravet om ”særskilt behov” praktiseres strengt, og at de ansattes personvern veier tungt. I den nevnte sak kunne arbeidsgiver vise til et vedvarende problem med svinn som opphørte etter at de to siste kameraene ble montert. Overvåkingen var med andre ord *egnet* til å oppnå formålet. Det ble i tillegg rapportert om en positiv holdning til tiltaket blant de ansatte, og at det tidligere hadde blitt forsøkt å komme problemet til livs med andre metoder. Likevel ble konklusjonen at personvernulempene var for store for de ansatte til å akseptere overvåking i det aktuelle omfang.

På den annen side viser avgjørelsen at kameraovervåking av et visst omfang kan aksepteres dersom det foreligger et dokumentert behov, selv om det ikke dreier seg om store

---

<sup>142</sup> Ot.prp. nr 92 (1998-1999) s. 109.

økonomiske verdier. Det var som nevnt enighet om at overvåking av kassaområdet og tellerommet oppfylte lovens vilkår etter pol. §§ 8 bokstav f) og 38. Det må imidlertid påpekes at Datatilsynet under tvil hadde godkjent denne overvåkingen. Dette gir et inntrykk av at vilkårene praktiseres strengt også ved overvåking av mindre omfang.

Terskelen for å iverksettes overvåking ut i fra dette formål er dermed strengt. Dette er etter min mening viktig fordi en for vid adgang til å iverksette overvåking vil kunne føre til en økt mistenkeliggjøring av de ansattes utførsel av sine arbeidsoppgaver. En slik mistillit mellom arbeidsgiver og ansatte vil kunne være svært belastende for den overvåkede part. Det er viktig å huske utgangspunktet om at det ikke er noen rettighet for arbeidsgiver å imøtekomme et behov gjennom kameraovervåking. Den generelle utfordringen ved kameraovervåking er å finne løsninger som er rettet mot formålet, men som samtidig unngår unødige eller utilbørlige personvernulemper.

## 4.2 Kameraovervåking av arbeidstakere i sikkerhetsøyemed

Det kan foreligge forhold på en arbeidsplass som kan medføre at det er ønskelig å overvåke områder for å verne om arbeidstakernes sikkerhet, eksempelvis i virksomheter med stor fare for ran, eller i produksjonsvirksomhet som medfører fare for den enkelte.

Dermed oppstår spørsmålet om hvordan virksomhetens sikkerhetsbehov skal avstemmes mot arbeidstakernes behov for vern av den personlige integritet. I dette kapittelet skal det belyses nærmere om, og i hvilke situasjoner kameraovervåking med dette formål kan iverksettes.

For at en arbeidsgiver skal kunne iverksette kameraovervåking med dette formål må det som nevnt foreligge et ”særskilt behov” etter pol. § 38. Som vist til i kapittel 3.4.1 vil kravet om ”særskilt behov” normalt anses som oppfylt dersom virksomheten ønsker å foreta overvåkingen som ledd i arbeid med å forebygge at farlige situasjoner oppstår, eller av hensyn til de ansattes eller andres sikkerhet.<sup>143</sup> Støtte for dette synet finnes også i

---

<sup>143</sup> Ot.prp.nr 56 (1992-1993) s. 18.

forarbeidene til arbeidsmiljøloven der det fremgår at kontrolltiltak vil kunne begrunnes i sikkerhetsmessige hensyn.<sup>144</sup>

I henhold til det overnevnte er det mye som taler for at kameraovervåking i sikkerhetsøyemed kan være lovlig. Det stilles imidlertid som tidligere nevnt krav om at virksomheten kan påvise et særskilt sikkerhetsbehov som kan avhjelpes ved kameraovervåkingen. Allmenne antakelser om sikkerhetsrisikoer er ikke nok.<sup>145</sup> Det vil også være en grense for hvor intensiv overvåking som kan godtas. Hvor grensen skal trekkes må avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering der de ansattes personvern hensyn må veies opp mot interessen som skal ivaretas, jf. kravet om interesseovervekt i § 8 f).

Det er hensiktsmessig å dele sikkerhetsformål inn i to grupper. For det første kan det være at arbeidsgiver ønsker å iverksette overvåking begrunnet ut fra ”indre” trusseltyper som brann, feil håndtering av arbeidsutstyr etc. For det andre kan kameraovervåking i sikkerhetsøyemed ønskes iverksatt for å beskytte arbeidstakere mot trusler utenfra, som for eksempel for å motvirke ran og innbrudd fra utenforstående. Det foreligger så vidt jeg kan se ingen rettspraksis som tar opp disse problemstillingene. Det finnes imidlertid noe praksis fra Datatilsynet og Personvernemnda som kan belyse nærmere i hvilke situasjoner overvåking på bakgrunn av det overnevnte formål kan godtas.

Indre trusler vil være særlig aktuelt i produksjonsvirksomhet som medfører fare for den enkelte. Eksempelvis vil kameraovervåking i virksomheter der de ansatte håndterer farlige maskiner, som på en oljerigg, kunne anses å oppfylle vilkåret om ”særskilt behov”.<sup>146</sup> På den annen side vil overvåking i mer ordinær produksjonsvirksomhet, som for eksempel ved

---

<sup>144</sup> Ot.prp.nr 49 (2004-2005) s. 144.

<sup>145</sup> Schartum (2011) s. 199.

<sup>146</sup> <http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Kameraovervaking-pa-arbeidsplassen/>

”Kameraovervåking på arbeidsplassen”

et samleband i en fabrikk, sjelden representere en sikkerhetsrisiko for de ansatte og dermed ikke oppfylle vilkåret om ”særskilt behov” etter pol. § 38. Dette syn er lagt til grunn i en kontrollrapport utarbeidet av Datatilsynet på bakgrunn av en uanmeldt kontroll i en av en Burger Kings Oslofilialer.<sup>147</sup> Ved tilsynet ble det blant annet oppdaget et kamera med hovedfokus på den del av kjøkkenet hvor de ansatte utførte sine primære arbeidsoppgaver. Datatilsynet kom i sin vurdering med en generell bemerkning :

*”Å kunne arbeide med produksjon, det være seg eksempler som tilberedning av mat som på Burger King, på et samleband i en fabrikk, på et verksted eller på kjøkken i en kantine, må kunne skje uten overvåking. Skal det likevel skje, må det foreligge tungtveiende hensyn, eksempelvis at det er nødvendig for å ivareta ansattes liv og helse. I det konkrete tilfellet mener Datatilsynet at den behandlingsansvarlige ikke kan legge fram et særskilt behov for overvåkingen.”*

På denne bakgrunn kan det synes som at vilkåret om ”særskilt behov” for å iverksette kameraovervåking med det overnevnte formål skal praktiseres strengt. Dersom det imidlertid er blitt påvist at det foreligger en særskilt sikkerhetsrisiko i bedriften må gevinsten av overvåkingen avveies mot personvernulempene overvåkingen vil representere for de ansatte. Som tidligere nevnt fremgår det av forarbeidene til personopplysningsloven at det skal tillegges betydelig vekt på hvorvidt de ansatte motsetter seg kameraovervåkingen i interesseavveiningen<sup>148</sup> Dersom det foreligger en konkret sikkerhetsrisiko på en arbeidsplass som tilsier at kameraovervåking bør iverksettes, vil de ansatte sjeldnere motsette seg overvåking med dette formål, da mange vil oppfatte overvåkingen som en trygghet for deres sikkerhet i arbeidshverdagen. Interesseavveiningen vil dermed lettere kunne falle i arbeidsgivers favør. Det er imidlertid viktig at det blir vurdert om kameraovervåkingen er nødvendig (forholdsmessig) for å oppnå formålet, med

---

<sup>147</sup> Saksnummer 10/01006

<sup>148</sup> Ot.prp.nr 92 (1998-1999) s. 109.

andre ord at det stilles spørsmål ved om formålet kan oppnås med mindre inngripende former for tiltak eller overvåkingsutstyr.

Et annet moment som vil være av særlig relevans i en konkret interesseavveining ved overvåking med det nevnte formål, er om overvåkingen skjer mellom likestilte kollegaer eller mellom arbeidsgiver og ansatte.<sup>149</sup> Betydningen av denne maktbalansen ble trukket fram i en avgjørelse fra Personvernemda.<sup>150</sup> Klagesaken gjaldt spørsmål om BP Norge kunne bruke døgnkontinuerlig videokonferanseutstyr i kontrollrom på installasjoner offshore og på land. Formålet med kameraovervåkingen var sikkerhet ved at de to kontrollrommene kunne se og kommunisere med hverandre dersom det skulle skje en hendelse på oljeplattformen. Arbeidstakerne klaget på Datatilsynets vedtak, da det ble oppfattet som belastende å bli overvåket i arbeidstiden med kameraer på kontrollrommet. Personvernemda foretok en vurdering av om personvernulempene var for store til å tillate overvåking i det aktuelle omfang, jf. pol. § 8 bokstav f). Nemda uttrykte forståelse for at de ansatte kunne oppfatte toveisovervåkingen som stressende. Etter nemdas syn ville det imidlertid være mindre krenkende med kameraovervåking som gikk begge veier, og trakk en sammenligning til et kontorlandskap der arbeidstakerne kan se og kommunisere med hverandre. Det ble videre trukket fram at det ikke dreide seg om overvåking der en arbeidsgiver fulgte med på de ansatte. Kameraovervåkingen skjedde mellom likestilte kollegaer. På bakgrunn av dette kom nemda til at interesseavveiningen etter pol. § 8 bokstav f) gikk i arbeidsgivers favør. De ansattes interesser måtte vike for sikkerhetshensyn. Personvernulempene knyttet til maktbalansen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver gjorde seg med andre ord derfor ikke gjeldende i denne saken.

Når det gjelder kameraovervåking på bakgrunn av sikkerhetshensyn mot ytre trusseltyper vil dette være særlig aktuelt for områder med stor fare for ran, som for eksempel banker, postkontor, butikker og kiosker som ligger i belastede områder.

---

<sup>149</sup> Se den genelle redegjørelsen av dette hensyn under punkt 3.3.3.2 om interesseovervekt.

<sup>150</sup> PVN 2011/02.

Også når det gjelder ytre trusler må det foretas en skjønnsmessig vurdering av hvorvidt den konkrete virksomheten har et ”særskilt behov” etter pol.§ 38, og om personvernulempene for de ansatte overstiger dette behovet, jf. § 8 f). Som nevnt i punkt 3.3.3.1 vil det være et sentralt moment i nødvendighetsvurderingen om formålet kan oppnås med andre, mindre inngripende tiltak. Dette momentet vil etter min mening være særlig aktuelt under dette formålet, da ytre trusler typisk kan forbygges ved hjelp av for eksempel økt vakthold, bedre belysning, gode alarmsystemer etc.

Overvåking av kassaområdet vil være særlig praktisk for en arbeidsgiver dersom det er et ønske om at overvåkingen skal ha en preventiv effekt mot for eksempel ran og tyveri fra utenforstående. Slik overvåking kan imidlertid være problematisk i forhold til ansattes personvern fordi den er vanskelig å gjennomføre uten og samtidig fange opp de ansatte. Et illustrerende eksempel fra forvaltningspraksis som vurderer legitimiteten av overvåking av et slikt området, finnes i en kontrollrapport fra 2011 utarbeidet av Datatilsynet angående kameraovervåking hos Burger King i Klingenberggata, Oslo.<sup>151</sup> Ved tilsynet ble det blant annet avdekket at kassaområdet ble filmet med et kamera. Formålet med kameraovervåkingen var hovedsakelig knyttet til sikkerhet, herunder ytre trusler som ran eller innbrudd, sikkerhet for egne ansatte og verdier. Restaurantsjefen pekte i den sammenheng på filialens sentrale beliggenhet og det forhold at stedet var nattåpent. Det ble også vist til tidligere hendelser, som slåsskamp, påtenning og inntrengning med overnatting i kjelleren. Datatilsynet foretok en helhetsvurdering av om kameraovervåkingen oppfylte lovens vilkår etter pol. §§ 11, 8 f) og 38. Det ble uttalt at flere elementer ville være relevante ved avgjørelsen av om kameraovervåkingen var i tråd med lovens vilkår. For det første la Datatilsynet til grunn at Burger King kunne vise til at de var i en mer enn vanlig utsatt situasjon. I tråd med hva som fremgår av forarbeidene<sup>152</sup> ble det trukket fram at det har stor betydning at de ansatte ikke har motsatt seg overvåkingen. Videre mente

---

<sup>151</sup> DT 10/01006.

<sup>152</sup> Ot.prp. nr.92 (1998-1999) s. 109.

Datatilsynet at måten overvåkingen var innrettet på, talte i arbeidsgivers favør ved at den ikke innebar en detaljert filming av de ansatte. Tilsynet uttalte at ” [...] *en mer oversiktsaktig overvåking kan tillates i dette tilfellet. Det kreves derfor ingen endring av denne delen av overvåkingen, men Datatilsynet oppfordrer Burger King til å vurdere om vinkelen kan/bør endres noe slik at de ansatte i mindre grad kommer inn i bildet*”.

Et eksempel fra praksis der kameraovervåking av kassaområdet i det aktuelle omfang ikke ble godkjent, er Datatilsynets kontrollrapport fra 2010 utarbeidet etter tilsyn av United Bakeries på Majorstua.<sup>153</sup> I kontrollen ble det blant annet oppdaget fire kameraer som totalovervåket området tilknyttet disken. Formålet med overvåkingen var sikkerhetshensyn mot trusler utenfra, og for å føre kontroll med de ansattes pengehåndtering. I motsetning til hva som var situasjonen på Burger King, mente Datatilsynet stedet ikke framsto som spesielt farlig eller utsatt. Det var heller ikke dokumentert noen konkrete problemer i forhold til misligheter fra ansatte. Det forelå således ikke et særskilt behov etter pol. § 38. Resultatet av overvåkingen var kontinuerlig filming av området arbeidstakerne utførte sine primære arbeidsoppgaver. Datatilsynet konkluderte med at fire kameraer med overlappende bilder vil være altfor inngripende ovenfor de ansattes personvern, jf. pol. § 8 bokstav f).

Ut fra disse rapportene tegner det seg et bilde av at det må foreligge en spesiell trusselsituasjon i virksomheten for at overvåking som omfatter ansatte skal tillates ut fra dette formål. I motsetning til United Bakeries kunne Burger King vise til et konkret problem. Rapportene viser videre at bildekvaliteten spiller en sentral rolle i vurderingen. Overvåking på Burger King innebar ikke en nærgående filming av de ansatte, mens det motsatte var tilfellet ved United Bakeries. Kombinasjonen av disse momentene var utslagsgivende i de nevnte saker. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om interesseavveiningen hadde gått i arbeidsgivers favør dersom overvåkingen på Burger King hadde vært like detaljert som ved United Bakeries. Det er mye som kan tale for at en inngående detaljert filming av de ansatte, til tross for at det foreligger en konkret

---

<sup>153</sup> DT 10/01213-1.



sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen, vil være for krenkende i forhold de ansattes personvern. Kravet om forholdsmessighet, tilsier at den minst mulig inngripende form for overvåkingsutstyr må benyttes.<sup>154</sup> Dersom formålet kan oppnås ved mindre nærgående filming vil dermed konklusjonen være at overvåkingen ikke er i tråd med lovens vilkår.

#### 4.3 Arbeidsgivers generelle kontrollbehov

Det finnes eksempler fra media om at arbeidsgiver overvåker sine ansatte hjemmefra, eller i ettertid går igjennom overvåkingsbilder fra tider han/hun ikke selv har vært på jobb.<sup>155</sup> Formålet med overvåkingen i slike tilfeller er ofte tuftet på arbeidsgivers generelle kontrollbehov om at de ansatte utfører sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte, også uten arbeidsgivers tilstedeværelse. Spørsmålet er om kameraovervåking av arbeidstakere ut i fra et generelt kontrollbehov kan være lovlig.

I henhold til ordlyden i pol. § 38 er det mye som taler for at overvåking ikke vil være lovlig ut fra et slikt løst formål, jf. ordene ”særskilt behov”. Som vist til i drøftelse av dette vilkåret i punkt 3.4.1 er det et avgjørende moment i vurderingen om det foreligger et konkret og dokumentert behov for overvåkingen. Et generelt utformet behov vil ikke være i tråd med dette. Uttalelsene i forarbeidene taler også i mot å akseptere overvåking med dette formål. Arbeidsgivers generelle kontrollbehov vil verken forebygge at farlige situasjoner oppstår, eller være nødvendig av hensyn til ansattes eller andres sikkerhet.<sup>156</sup>

Ønsker en arbeidsgiver å kontrollere at de ansatte ikke sluntrer unna, ikke tar for lange pauser, utfører sine arbeidsoppgaver på korrekt måte etc. må andre tiltak tas i bruk, som for eksempel kursing og opplæring, jf. forholdsmessighetskravet i § 8 f). Ut fra Datatilsynets hjemmesider fremgår det også at kameraovervåking utenfor de formål som er nevnt i punktene over; sikkerhetshensyn og konkret mistanke om svinn og underslag fra ansatte,

---

<sup>154</sup> Se punkt 3.3.3.1.

<sup>155</sup> Se blant annet <http://www.nrk.no/nyheter/1.5826683>

<sup>156</sup> Ot.prp.nr 56 (1992-1993) s. 18.

neppe vil oppfylle kravene etter loven, da det ikke vil foreligge et særskilt behov i virksomheten.<sup>157</sup>

Dersom overvåking ut i fra et slikt formål var allment akseptert ville det skape store utfordringer for arbeidstakers personvern. Datatilsynet fremhever i flere av sine kontrollrapporter at personvern hensyn gjør seg særlig gjeldende ved kameraovervåking på arbeidsplass.<sup>158</sup> Et arbeidsforhold er i stor grad basert på et tillitsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom kameraovervåking ut i fra et generelt kontrollbehov blir akseptert, vil dette tillitsforholdet undergraves. Utgangspunktet vil da bli en mistenkeliggjøring av ansatte, som for begge parter vil være uheldig. En for vid adgang til å kameraovervåke vil også kunne medføre at flere arbeidsgivere installerer overvåkingsutstyr. Den teknologiske utviklingen har gjort at slikt utstyr er billig og lett tilgjengelig. Effekten kan da bli at kameraovervåking blir normalen, i stedet for unntaket.

## **5 Ivaretar loven arbeidstakers personvern på en tilfredsstillende måte?**

Avhandlingen viser at arbeidstaker gjennom personopplysningsloven er vernet mot inngående kameraovervåking fra arbeidsgiver. Vilkåret om ”særskilt behov” skal tolkes strengt, og arbeidstakers personvern skal tillegges stor vekt i interesseavveiningen, jf. pol §§ 38 og 8 bokstav f). I tillegg skal kameraovervåking tydelig varsles etter pol. § 40 før den iverksettes. Arbeidstakers personvern er etter min mening derfor i *teorien* godt ivarettet gjennom lovens regulering. Likevel viser praksis fra domstolene og forvaltningen at det foregår mye kameraovervåking i strid med lovgivningen. Dette kan tyde på at regelverket

---

<sup>157</sup> <http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Kameraovervakning-pa-arbeidsplassen/>

“Kameraovervåking på arbeidsplassen”.

<sup>158</sup> DT 10/01006 og DT 10/01213-1.

ikke fungerer godt nok i praksis, og konsekvensen av dette er dermed at reguleringen ikke ivaretar arbeidstakers personvern på en tilfredsstillende måte.

I det følgende vil jeg peke på noen forhold ved regelverket som etter min mening kan bidra til at reglene ikke blir etterlevd. Problemet kan slik jeg ser det deles inn i to kategorier. For det første er reguleringen i personopplysningsloven kapittel VII isolert sett lovteknisk vanskelig og ikke tilpasset arbeidslivet. For det andre kan det skape forvirring i forhold til etterlevelsen av reglene at reguleringen er spredt over to lover, henholdsvis arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. Disse forhold skal utypes nærmere i det følgende.

Reguleringen i personopplysningsloven av kameraovervåking er fragmentert og lovteknisk vanskelig. Dette skyldes blant annet henvisningen fra personopplysningsloven § 37 til lovens generelle behandlingsregler, herunder §§ 11, 8 og 9. Som redegjørelsen over viser må alle vilkårene i disse bestemmelsene være oppfylt for at kameraovervåking kan iverksettes, samtidig som kameraovervåkingen må vurderes etter tilleggsvilkåret i pol. § 38. Det forhold at reguleringen er spredt over flere kapitler i loven og det faktum at man i en konkret vurdering må innom flere paragrafer, som igjen inneholder flere vilkår, kan føre til at reglene blir vanskelig å håndtere for lovanvenderen. Videre er det uheldig at de generelle vilkårene i §§ 11 og 8 bokstav f) ikke er tilpasset kameraovervåking som kontrolltiltak, eller arbeidslivet som bransje. Det er videre egnet til å skape forvirring at de generelle behandlingsreglene også skal leses som materielle regler for om kameraovervåking kan iverksettes. Ordlyden er derfor uheldig ved at den refererer seg til lovlig *behandling* av personopplysninger, og ikke *iverksetting* av overvåking. Sett hen til at disse bestemmelsene kun skal leses som behandlingsregler for andre typer kontrolltiltak som GPS-styring, tidsregistrering og telefonavlytting bidrar det til ytterligere uklarhet, jf. henvisningen fra aml. § 9-1 (2).

Videre er vilkårene svært skjønnsmessig utformet, noe som vanskeliggjør anvendelsen av dem. Ordlyden gir ingen veiledning av hva som for eksempel menes med ”særskilt behov”

i pol. § 38, eller hvilke momenter som skal inngå etter vurderingene i pol § 8 bokstav f). Som nevnt uttaler forarbeidene at Datatilsynet på sikt vil kunne utfylle de skjønsmessige bestemmelsene og lette anvendelsen av dem.<sup>159</sup> Dette er uheldig fordi forvaltningspraksis ikke nødvendigvis er kjent blant aktørene i arbeidslivet. Videre er Datatilsynets praksis i forhold til enkeltsaker relativt vanskelig tilgjengelig ved at man må søke om innsyn i slike saker.

Noe av disse problemene er som påpekt tidligere i avhandlingen avhjulpet gjennom departementets forslag til endring av personopplysningsloven kapitel VII.<sup>160</sup> Eksempelvis skal det nå presiseres i pol. § 37 hva det skal legges vekt på i vurderingen av ”berettiget interesse” for kameraovervåking etter pol § 8 bokstav f). Det er også foreslått inntatt en presisering i pol. § 38 om hva som menes med ”særskilt behov”. Dette er grep som kan lette anvendelsen av bestemmelsen for arbeidsgiver og arbeidstaker. Jeg tror en viktig forutsetning for at lovgivers intensjon skal oppfylles er at loven kommuniseres til de berørte parter i arbeidslivet. I en undersøkelse foretatt av forskningsstiftelsen FAFO fremgår det at svært mange ikke kjenner til gjeldende regler for kontroll og overvåking i arbeidslivet.<sup>161</sup> Et viktig grep for å styrke arbeidstakers personvern vil dermed være å kommunisere loven til arbeidslivets parter for eksempel gjennom informasjon og bevisstgjøringskampanjer.

Et annet forhold ved dagens lovgiving som jeg mener bidrar til uklarhet er at regelverket er spredt over flere lover. I NOU 2009:5 evaluerer personvernkommisjonen hvordan reglene om personvern i arbeidslivet fungerer i praksis. I utredningen blir det fremhevet som et generelt problem at reglene om personvern og integritetsvern i arbeidslivet er spredt over forskjellige lover. Kommisjonen uttyper videre at dette kan føre til en utfordring i forhold til ”eierskap til regelverket”, noe som igjen får konsekvenser for etterlevelsen av

---

<sup>159</sup> Ot.prp.nr. 92 ( 1998-1999) s. 108 og 109. Se også prop 47 L (2011-2012) punkt 7.5.4

<sup>160</sup> Prop. 47 L (2011-2012) punkt 7.

<sup>161</sup> Fafo- rapport 2010 s. 101.

regelverket.<sup>162</sup> På denne bakgrunn etterlyser personvernkommisjonen et helhetlig regelverk som tydelig angir grensene for arbeidstakers integritetsvern, personvern og personopplysningsvern.

Kommisjonen illustrerer utfordringene som kan oppstå i praksis ved å knytte noen bemerkninger til den da foreslåtte særskilte reguleringen av arbeidsgivers adgang til innsyn i arbeidstakers e-post.<sup>163</sup> På dette tidspunktet var det foreslått å vedta et eget kapittel i personopplysningsforskriften, med en henvisning fra en egen paragraf i arbeidsmiljøloven kapittel 9.<sup>164</sup> Kritikken som rettes mot dette systemet vil etter min mening langt på vei kunne overføres til reguleringen av kameraovervåking av arbeidstakere.

Kommisjonen påpeker at plasseringen av reglene ville skape utfordringer i praksis. Etter deres mening bør reglene vært plassert i partenes egen lov, nemlig arbeidsmiljøloven, alternativt at det burde inntas i en egen lov som samler regelverket om personvern i arbeidslivet. Dette fordi partene i arbeidslivet stort sett vil ha kunnskap om sin egen særlov, nemlig arbeidsmiljøloven. Videre påpeker kommisjonen at det er uheldig at e-postforskriften ikke bare gjelder arbeidsplassen, men også skoler, universiteter, samt frivillige tillitsvalgte i foreninger og organisasjoner.<sup>165</sup> På bakgrunn av dette uttaler kommisjonen:<sup>166</sup>

*” På grunn av de spesielle hensyn som gjør seg gjeldende i arbeidslivet, hvor både arbeidsgivers og arbeidstakers behov skal vektlegges, er det [...] viktig å se på arbeidslivet*

---

<sup>162</sup> NOU 2009:1 punkt 15.4.1.

<sup>163</sup> NOU 2009:1 punkt 15.4.2.

<sup>164</sup> Den særskilte reguleringen ble inntatt som et eget kapittel i personopplysningsforskriften ved forskrift 29. januar 2009, med virkning fra 1.mars 2009.

<sup>165</sup> Se personopplysningsforskriften kapittel 9 § 9-1.

<sup>166</sup> NOU 2009:1 punkt 15.4.2.

*spesielt. Av hensynet til notoritet og tilgjengelighet er det dessuten av betydning at reglene forankres i arbeidsrettens regelverk”.*

De samme hensyn gjør seg gjeldende for reguleringen av kameraovervåking. Det er uheldig at reglene har et bredere nedslagsfelt enn arbeidslivet, dette medfører at reguleringen ikke er tilpasset de spesielle hensyn som gjør seg gjeldende på dette samfunnsområdet. Det burde derfor utarbeides egne regler som kun tar for seg kameraovervåking i arbeidslivet, og disse reglene burde av hensyn til tilgjengeligheten for arbeidslivets parter plasseres i arbeidsmiljøloven.

Videre mener jeg det er uheldig at reguleringen i dag skiller mellom ulike typer kameraovervåkingsformer. I dag skilles det mellom kameraovervåking som omfattes av definisjonen i pol. § 36, og de former for overvåking som ikke gjør det.<sup>167</sup> De formene som omfattes reguleres i pol. kap VII, og de som ikke gjør det reguleres kun i aml. § 9-1 (1). Etter definisjonen betyr det at overvåking på arbeidsplass ved hjelp av håndholdt eller et annet mobilt kamera, som for eksempel et webkamera, ikke skal vurderes etter reglene i pol. kap VII. Jeg mener dette skillet faller unaturlig ut når det kommer til overvåking av arbeidstakere. Det vil skape mer klarhet rundt regelverket dersom det ble inntatt en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven som tok for seg iverksettelse av *alle former* for kameraovervåking. Hvorfor skal overvåking med fastmonterte kameraer vurderes etter spesialbestemmelsene i pol. kapittel VII, mens overvåking ved hjelp av for eksempel et mobilt webkamera skal vurderes etter aml. § 9-1(1)? Det vil etter min mening være de samme personvern hensyn som gjør seg gjeldende for begge typer overvåking. Det er uheldig at partene i arbeidslivet må begi seg ut på en teknisk vurdering av om overvåkingen rammes av den ene eller andre lov.

---

<sup>167</sup> Se definisjonen av pol. § 36 i punkt 1.4.4.

Den fragmentariske lovgivingen er etter min mening svært uheldig. Når det lagt opp til at det er partene selv som skal vurdere om kameraovervåking lovlig kan iverksettes, må lovgivningen være enkel å praktisere.

Oppsummert mener jeg dagens lovgivning om kameraovervåking i *teorien* ivaretar de ansattes personvern på en god måte. Imidlertid er lovgivningen lovteknisk vanskelig og fragmentert, noe som medfører at lovgivers intensjoner ikke blir oppfylt på en tilstrekkelig god måte. Når dette kombineres med en teknologisk utvikling som gjør det stadig mer lettvint og billig å iverksette kameraovervåking av arbeidstakere, er faren at overvåkingen ofte skjer i strid med regelverket, og dermed ikke ivaretar arbeidstakers personvern på en tilfredsstillende måte.

## **6 Avslutning**

Problemstillingen i denne avhandlingen har vært todelt. Første del av problemstillingen har tatt for seg når arbeidsgiver lovlig kan iverksette kameraovervåking av arbeidstakere. Som avhandlingen har vist er arbeidstaker beskyttet mot inngående overvåking fra arbeidsgiver gjennom personopplysningslovens regler. Arbeidsgiver må for å iverksette kameraovervåking kunne vise til et særskilt behov i virksomheten, og dette behovet må veie tyngre enn arbeidstakers personverninteresser. Sentralt i vurderingen er om formålet kan oppnås med mindre inngripende tiltak. Det er vanskelig å gi en fullstendig konklusjon på når arbeidsgiver oppfyller lovens vilkår, da det finnes utallige situasjoner der ulike momenter vil gjøre seg gjeldende. Dersom jeg likevel skal forsøke å gi en oppsummering, er det mye som taler for at arbeidsgiver kan iverksette overvåking dersom formålet er å forebygge at farlige situasjoner oppstår, eller av hensyn til ansattes eller andres sikkerhet. Forvaltningspraksis har også godtatt overvåking for å forhindre svinn blant ansatte dersom arbeidsgiver kan vise til et dokumentert problem i virksomheten av et visst økonomisk

omfang. Kameraovervåking ut i fra et generelt kontrollbehov vil derimot ikke legitimere overvåking fra arbeidsgiver.

Del to av problemstillingen har tatt for seg hvorvidt arbeidstakers personvern er tilstrekkelig ivaretatt i lovgivningen. Etter min mening er arbeidstakers personvern i *teorien* godt nok ivaretatt ved dagens lovgivning. Imidlertid er lovgivningen fragmentert og lovteknisk vanskelig, noe som kan skape utfordringer i forhold til etterlevelsen av reglene, og dermed få konsekvenser for ivaretagelsen av arbeidstakers personvern.



## 7 Litteraturliste

### Bøker

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4 utg. Damm & Søn. Oslo, 2006.

Storeng, Nils H, Beck, Tom H, Due Lund, Arve. *Arbeidslivets spilleregler*. 2 utg. Universitetsforlaget. Oslo, 2011.

*Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven*. Henning Jakhelln ... [et al.]. 3 utg. Cappelen Damm Akademiske. Oslo, 2011.

Berg Blixrud, Katrine, Ask Ottesen, Christine. *Personvern i finanssektoren*. 1 utg. Gyldendal Akademiske. Oslo, 2010.

Kjølaas, Christian. *Personvern i arbeidsforhold*. 1 utg. Universitetsforlaget. Oslo, 2010.

Wiik Johansen, Michal, Kaspersen, Knut-Brede, Bergseng Skullerud, Åste Marie. *Personopplysningsloven Kommentarutgave*. 1 utg. Universitetsforlaget. Oslo, 2001.

Schartum, Dag Wiese, Bygrave, Lee A. *Personvern i informasjonssamfunnet. Et innføring i vern av personopplysninger*. 2 utg. Fagbokforlaget. Oslo, 2011.

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5 utgave ved Helgesen, Jan E. Universitetsforlaget. Oslo, 2001.

Jørstad, Stefan. *Arbeidsgivers adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte. Med hovedvekt på grunnvilkårene for behandling av personopplysninger i arbeidslivet*. Complex 3/04. Oslo, 2004.

## **Lover**

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.  
(arbeidsmiljøloven)

Lov av 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger.  
(personopplysningsloven)

Lov av 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre m.m. Opphevet.  
(personregisterloven)

## **Forarbeider**

NOU 2004:5. Arbeidslivslovutvalget. *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.*

Ot.prp.nr 49 (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*  
(arbeidsmiljøloven)

NOU 1997:19. *Et bedre personvern- forslag til lov om behandling av personopplysninger.*

Ot.prp. nr. 92 (1998-1999). *Om lov om behandling av personopplysninger.*  
(personopplysningsloven)

Ot.prp.nr 56 ( 1992-1993). *Om lov om endringer i lov 9. juni 1978 nr. 48 om personregistre m.m (fjernsynsovervåking).*

Ot.prp. nr. 56 (1989-1990) . *Om lov om megling i konfliktråd og om endringer i straffeloven m.m. (hemmelig opptak av samtale og offentlig gjengivelse; fjernsynsovervåking; uforsiktig omgang med skytevåpen; Ulovlig innførsel, produksjon og omsetning av alkohol; falsk utrykningsmelding; skyldkravet ved helere m.m.*

Prop. 47 L ( 2011-2012). *Endringer i personopplysningsloven.*

## **Etterarbeider**

Rapport 2006. *Utredning for behov for endringer i personopplysningsloven. Skrevet etter oppdrag fra Justisdepartementet og Moderniseringsdepartementet. Professor dr. juris Dag Wiese Schartum og førsteamanuensis dr. Juris Lee A. Bygrave.*

NOU 2009: 1 *Individ og integritet. Personvern i det digitale samfunn.*

## **Forskrifter**

Forskrift om behandling av personopplysninger (personopplysningsforskriften), 15. des. 2000. Nr. 1265.

## **Artikler**

### Tidsskriftartikler

Jakobsen, Henning A, Steen Hvidsten, Gry. *Når er fjernsynsovervåking behandling av sensitive personopplysninger? – En kommentar til den pågående etterkontrollen av personopplysningsloven.* I: Lov og rett. 2009 nr. 09, s. 561- 568 ( Sitert fra Idunn.no)

Søreide Lauridsen, Grete, Fevang, Therese. *Arbeidsgivers adgang og mulighet til å behandle og bruke personopplysninger om arbeidstaker.* I: Arbeidsrett VOL 1 2004 nr. 04, s. 259-272 ( Sitert fra Idunn.no)

Norendal, Anne Amanda. *Kameraovervåking.* I: Norsk Farmaceutisk tidsskrift 5/2009, s. 26-27. [http://farmaceutene.no/asset/1356/1/1356\\_1.pdf](http://farmaceutene.no/asset/1356/1/1356_1.pdf)

[Sisert 20. februar 2012]

#### Internettartikkel

Artikkel: *Med sjefens øyne i nakken*. NRK 29. mai 2008.

<http://www.nrk.no/nyheter/1.5826683>

[Sisert 5.mars 2012]

#### **Andre publikasjoner**

Bråten, Mona, FAFO-rapport, *Kontroll og overvåkning i arbeidslivet*, Oslo 2010.

Artikkel fra Datatilsynet. *Kameraovervåking på arbeidsplassen*. Publisert 2011.

<http://www.datatilsynet.no/Sektor/Arbeidsliv/Kameraovervaking-pa-arbeidsplassen/>

[Sisert 20. april 2012]

Veileder fra Datatilsynet. *Kameraovervåking- hva er lov?*. Publisert 2011.

[http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_veiledere/kamoverv.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/kamoverv.pdf)

[Sisert 11.mars 2012]

#### Datatilsynets årsmeldinger

Datatilsynets årsmelding for 2010.

[http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_planer\\_rapporter/aarsmelding/aarsmelding\\_2010.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_planer_rapporter/aarsmelding/aarsmelding_2010.pdf)

[Sisert 15. Februar 2011]

Datatilsynets årsmelding for 2011.

[http://www.datatilsynet.no/Global/04\\_planer\\_rapporter/aarsmelding/aarsmelding2011.pdf](http://www.datatilsynet.no/Global/04_planer_rapporter/aarsmelding/aarsmelding2011.pdf)

[Sisert 15. februar 2011]

## **Rettspraksis**

### Høyesterett

Rt 1996 s. 616

Rt 2001 s. 668

Rt 2004 s. 878

### Lagmannsretten

RG 2000 s. 664

RG 2007 s. 855

## **Avgjørelser fra personvernemda**

PVN-2004-09 ( Bakerhuset)

PVN-2011-02 ( BP Norge)

PVN-2002-5 ( Plaza Hotell)

PVN 2005-12

PVN 2005-13

## **Kontrollrapporter fra Datatilsynet**

DT 10/01213-1 (United Bakeries)

DT 10/01006 (Burger King)

DT 11/01209 (Teletopia)

## **Internasjonale kilder**

### Regelverk

Europaparlaments- og rådsdirektiv 95/46/EF av 24. oktober 1995 om beskyttelse av fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og om fri utveksling av slike opplysninger, EUs personverndirektiv.

Den Europeiske menneskerettskonvensjon av 4. november 1950, EMK.

### Internasjonale dommer

Den europeiske menneskerettsdomstol i Strasbourg, EMD, Niemietz vs. Tyskland,  
Sak- 137107/88

Den europeiske menneskerettsdomstol i Strasbourg, EMD, Halford vs. United Kingdom,  
Sak- 20605/92

Den europeiske menneskerettsdomstol i Strasbourg, EMD, Copland vs. United Kingdom,  
Sak- 62617/00

### **Personlige meddelelse**

Nedberg, Mari Hersoug seniorrådgiver Datatilsynet. E-post. 24. januar 2012.

Arbeidstilsynets svartjeneste. Samtale. Mandag 13. februar 2012.

### **Andre kilder**

Borgerud, Ingeborg Moen. Kommentarer til Arbeidsmiljøloven. I: Norsk lovkommentar nettversjon. [Sisert 20. mars 2012]

### **Nettsider**

[www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)

[www.reettsdata.no](http://www.reettsdata.no)

[www.datatilsynet.no](http://www.datatilsynet.no)

[www.personvernemda.no](http://www.personvernemda.no)

[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)





